



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

WIRNA LIMA GOMES

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE MAQUINISTAS FERROVIÁRIOS
DE SÃO LUÍS- MA**

São Luís - MA

2023

WIRNA LIMA GOMES

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE MAQUINISTAS FERROVIÁRIOS
DE SÃO LUÍS- MA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
Scripto Sensu em Psicologia da Universidade Federal do
Maranhão – UFMA, para obtenção do título de Mestra
em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Carla Vaz dos Santos Ribeiro

São Luís- MA

2023

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Lima Gomes, Wirna.

Prazer e Sofrimento No Trabalho de Maquinistas
Ferroviários de São Luís-ma / Wirna Lima Gomes. - 2023.
103 f.

Corientador(a) 1: Adriana de Lima Reis Araújo.

Orientador(a): Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em
Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São
Luís, Maranhão, 2023.

1. Maquinistas. 2. Psicodinâmica do Trabalho. 3.
Prazer e Sofrimento No Trabalho. 4. . 5. . I. de Lima
Reis Araújo, Adriana. II. Vaz dos Santos Ribeiro, Carla.
III. Título.

WIRNA LIMA GOMES

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE MAQUINISTAS FERROVIÁRIOS
DE SÃO LUÍS- MA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
Scripto Sensu em Psicologia da Universidade Federal do
Maranhão – UFMA, para obtenção do título de Mestra
em Psicologia.

Banca Examinadora:

Prof^a. Dr^a Carla Vaz dos Santos Ribeiro – UFMA (Orientadora)
Doutora em Psicologia Social

Prof. Dr Fernando de Oliveira Vieira - UFF
Doutor em Educação

Profa^a Dr^a Denise Bessa Léda - UFMA
Doutora em Psicologia Social

AGRADECIMENTOS

Gratidão a Deus, pelas “coincidências”, que me possibilitaram estar em um momento de vida que fosse possível pensar em fazer um mestrado.

À minha mãe, pelo incentivo e desde o início me ensinar a priorizar a educação. Á minha tia Cidinha (*in memoriam*) por me levar na garupa da bicicleta para a escola todos os dias enquanto viveu. Lembro que ela ia trabalhar como professora em uma escola da zona rural e precisava atravessar o rio de canoa para chegar. Aprendi que não podemos parar em meio as dificuldades.

À minha orientadora, Carla, pela generosidade intelectual, pela confiança e pelas ricas contribuições durante todo o percurso, sem dúvidas seu trabalho reverbera em mim como inspiração.

Aos queridos professores Denise e Fernando, pela dedicação, comprometimento e principalmente pela gentileza nas contribuições.

Às minhas colegas de luta, Raíssa, Renata, Dayse e Juliana, vulgo “ Meninas do Trabalho” pela parceria durante essa jornada, é sempre bom caminhar em companhia.

Ao Mac, pela disponibilidade, por sempre tirar minhas dúvidas e pela paciência. Obrigada por me fazer acreditar na essência do servidor público.

Ao STEFEM (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Maranhão), na pessoa do S. Ribamar, pelas informações prestadas e todo o suporte que foram essenciais para o andamento dessa pesquisa.

Aos meus alunos de Psicologia, que na metade da trajetória do mestrado, surgiram como mais uma inspiração e força para continuar nessa jornada de constante aperfeiçoamento no exercício da docência.

À Pedro Valentim, que em 2019 foi meu supervisor de estágio em uma empresa ferroviária. Sua dedicação em mais de 30 anos como ferroviário fizeram eu me encantar com essa categoria.

E por fim, aos maquinistas entrevistados, foi uma honra ouvir os relatos e o compartilhamento de tantas experiências ricas, hoje, um dos meus sonhos, é vê-los tendo o reconhecimento que merecem. Muito obrigada, esse trabalho só foi possível por conta de vocês!

*Quem anda no trilho é trem de ferro. Sou água que
corre entre pedras: Liberdade caça jeito.*

(Manoel de Barros)

RESUMO

O mundo do trabalho tem passado por transformações que exigem dos trabalhadores posturas flexíveis a fim de intensificar a produtividade. Os modos de gestão sob a vertente neoliberal, comparecem nas práticas diárias das empresas. A rotina dos trabalhadores é marcada pelas incertezas próprias das instabilidades do sistema capitalista, que por sua vez não deixa de causar impactos na subjetividade. No início da modernização, a categoria ferroviária foi uma das responsáveis na tentativa de condução do Brasil ao desenvolvimento econômico a partir da integração logística. O Maranhão possui uma localização geográfica privilegiada, e o transporte ferroviário, apesar dos muitos atrasos, contribui para o desenvolvimento do estado. No entanto, devido as atuais configurações do trabalho, o setor precisou se adequar aos novos princípios de produção. O objetivo da pesquisa foi analisar a dinâmica de prazer e sofrimento no trabalho de maquinistas ferroviários de São Luís do Maranhão. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa descritiva, que aborda o problema de forma qualitativa. Utilizou-se as contribuições teórico conceituais da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) bem como da Psicossociologia do Trabalho. Participaram da pesquisa 10 (dez) maquinistas ferroviários que atuam na cidade de São Luís, oriundos de duas empresas. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas *online*. As falas foram analisadas considerando a Análise Crítica do Discurso, do autor Norman Fairclough, relacionando os conteúdos com os pressupostos da PDT. Os resultados apontam para um trabalho que gera sofrimento diante da jornada extensa, incerteza quanto ao futuro da profissão, condições precárias de trabalho, obrigatoriedade no cumprimento dos procedimentos, isolamento, entre outros aspectos; quanto ao prazer, o reconhecimento da importância da profissão, o desafio, a liberdade proporcionada pelas viagens e a vinculação com os demais colegas ferroviários foram alguns dos elementos identificados. Diante dos fatores que causam sofrimento foram analisadas estratégias de enfrentamento do trabalho, que versam sobretudo pela utilização da inteligência prática. Os entrevistados fazem parte de duas empresas diferentes, mas ambas são regidas pelos princípios neoliberais, que prezam a produtividade, adotando práticas de exploração. Portanto, compreender os impactos do trabalho na subjetividade dos maquinistas ferroviários foi possível a partir da análise dos fatores sociais, que estão relacionados principalmente com a organização do trabalho

Palavras- Chave: Maquinistas. Psicodinâmica do Trabalho. Prazer e sofrimento no trabalho

ABSTRACT

The world of work has undergone transformations that require flexible attitudes from workers in order to intensify productivity. Neoliberal management modes appear in the daily practices of companies. The workers' routine is marked by the uncertainties inherent to the instabilities of the capitalist system, which in turn does not fail to cause impacts on subjectivity. At the beginning of modernization, the railway category was one of those responsible for trying to lead Brazil to economic development through logistical integration. Maranhão has a privileged geographic location, and rail transport, despite many delays, contributes to the state's development. However, due to current work configurations, the sector needed to adapt to new production principles. The objective of the research was to analyze the dynamics of pleasure and suffering in the work of railway drivers in São Luís do Maranhão. Methodologically, this is a descriptive research, which addresses the problem in a qualitative way. The theoretical and conceptual contributions of Work Psychodynamics (PDT) as well as Work Psychosociology were used. Ten (10) railway drivers who work in the city of São Luís, from two companies, participated in the research. Data collection was carried out through online interviews. The speeches were analyzed considering Critical Discourse Analysis, by the author Norman Fairclough, relating the contents with the assumptions of PDT. The results point to work that generates suffering in the face of long hours, uncertainty regarding the future of the profession, precarious working conditions, mandatory compliance with procedures, isolation, among other aspects; As for pleasure, the recognition of the importance of the profession, the challenge, the freedom provided by travel and the connection with other railway colleagues were some of the elements identified. In view of the factors that cause suffering, strategies for coping with work were analyzed, which mainly involve the use of practical intelligence. The interviewees are part of two different companies, but both are governed by neoliberal principles, which value productivity, adopting exploitative practices. Therefore, understanding the impacts of work on the subjectivity of railway drivers was possible through the analysis of social factors, which are mainly related to the organization of work.

Keywords: Machinists. Psychodynamics of Work. Pleasure and suffering at work

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Mapa Ferroviário do Brasil	23
Figura 2 - Malha Ferroviária Nordeste	28
Figura 3 - Estrada de Ferro Carajás	29
Figura 4 – Ferrovia Norte-Sul (trechos em atividade e a serem inaugurados)	31

LISTA DE TABELA

Tabela 1 - Custos comparados dos modais rodoviário e ferroviário no Brasil, por tonelada-quilômetro útil, em 2009	33
Tabela 2 – Participantes da pesquisa.....	42

LISTA DE SIGLAS

ANTF - Agência Nacional de Transportes Ferroviários

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNA - Confederação da Agricultura e Pecuária

CNT - Confederação Nacional do Transporte

CVRD - Companhia Vale do Rio Doce

EFC - Estrada de Ferro Carajás

PDT – Psicodinâmica do Trabalho

RFFSA - Rede Ferroviária Federal S/A

ROF – Regulamento de Operações Ferroviárias

STEFEM – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TLSA - Transnordestina

VLI - Valor da Logística Integrada

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
2 REFERENCIAL TEÓRICO	4
2.1 Trabalho: Algumas considerações	5
2.1.1 Mudanças no mundo do trabalho	10
2.1.2 Características atuais do mundo do trabalho	14
2.2 O passado e o presente nas ferrovias do Brasil	16
2.2.1 Maranhão: Entre rios e trilhos	22
2.2.2 Ferrovia e rodovia: Dilemas da logística nacional	29
2.3 Sentidos do trabalho ferroviário	32
3 MÉTODO	38
3.1 Participantes da pesquisa	41
3.2 Instrumento	42
3.3 Procedimentos de coleta	42
3.4 Análise dos dados	43
4 RESULTADOS	44
4.1 Organização do trabalho: “Eles criaram um padrão de maquinista através do sistema”. ..	44
4.1.1 Lugar de mulher é na ferrovia?.....	52
4.1.2 Precarizações no trabalho dos maquinistas ferroviários.....	53
4.2 Sobre o sofrimento: “Tá uma pressão psicológica muito grande pra ser um maquinista hoje”	58
4.3 Estratégias de defesa no trabalho: “Eu já vi que não adianta se estressar”	65
4.4 Mobilização Subjetiva: “Tudo isso te faz se sentir muito importante, muito útil dentro dessa família”	67
4.5 Prazer e sentidos do ser maquinista: “Não é o melhor emprego do mundo, não é o que paga melhor, mas é algo apaixonante”	71
CONSIDERAÇÕES FINAIS	75

APÊNDICE.....	89
---------------	----

1 INTRODUÇÃO

Ser maquinista ferroviário, trabalhar no transporte de produtos e pessoas, é uma experiência com repercussões subjetivas que podem desencadear vivências prazerosas ou de sofrimento. Os desafios inerentes a função, exigem do maquinista mobilizações para lidar com o real. Compreender o trabalho dessa categoria profissional só é possível a partir de uma análise dos diversos fatores (psicológicos, sociais e organizacionais) que perpassam o cotidiano laboral.

Os estudos encontrados com os maquinistas estão relacionados às variáveis quantitativas, tais como a estrutura das ferrovias, equipamentos, protocolos e etapas produtivas. As pesquisas que tratam dos aspectos qualitativos do trabalho ferroviário são escassas.

Nesse pequeno grupo, pode-se destacar o estudo de Seligmann- Silva (1997) sobre a saúde mental e automação no trabalho de ferroviários, a autora já nessa época, apontava as transformações na rotina desses profissionais com o advento da tecnologia. Os resultados da pesquisa demonstram que a automação foi vivenciada pelos ferroviários como perda de poder e prestígio, alterando o sentido que o trabalho tinha para os sujeitos devido a diminuição da autonomia, pois antes eles sentiam que possuíam mais controle sobre as tarefas desempenhadas.

Seligmann-Silva (1997) aponta também a pressão gerada pela presença da tecnologia na rotina dos ferroviários, uma vez que os maquinistas precisavam cumprir as normas técnicas e os regulamentos, logo, a negligência nessas determinações tornava o ambiente inseguro, suscetível ao sofrimento psíquico.

Facas (2009) contribui na discussão dessa pesquisa ao analisar a categoria dos metroviários, apesar das particularidades de cada profissão, os setores (metroviário e ferroviário) possuem similaridades nas formas de gestão e até mesmo em algumas atividades desenvolvidas. Seu estudo considera as repercussões subjetivas diante das características da organização do trabalho. Os metroviários entrevistados relatam a negação do seu conhecimento técnico em consequência da obrigatoriedade no cumprimento das prescrições.

Assim, a proposta do então estudo é analisar a dinâmica de prazer e sofrimento no trabalho de maquinistas ferroviários de São Luís do Maranhão. Para conduzir essa análise, utilizou-se a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) , com ênfase nas contribuições conceituais e teóricas.

Os maquinistas ferroviários estão se ajustando a nova realidade do mundo do trabalho, o qual é marcado pela inserção das inovações tecnológicas, dessa forma, as atividades antes predominantemente manuais estão sendo substituídas por comandos autônomos. Dada essa

realidade, os ajustamentos operacionais são realizados sem considerar os impactos na subjetividade do trabalhador.

Sendo assim, os objetivos específicos da presente pesquisa versam sobre caracterizar as atividades profissionais diárias dos maquinistas e a dinâmica das relações de trabalho; identificar a dialética de prazer-sofrimento na atuação dos maquinistas; e investigar as estratégias individuais e coletivas construídas para o enfrentamento do cotidiano do trabalho.

O estudo considera as seguintes questões norteadoras: Como ocorre a dinâmica de prazer e sofrimento no trabalho de maquinistas ferroviários? E quais as estratégias de mediação utilizadas para o enfrentamento da realidade do trabalho?

Para isso é necessário compreender as alterações no contexto de trabalho, bem como nas relações laborais. O atual cenário é marcado pelos princípios do neoliberalismo, caracterizado por uma concepção política e econômica cuja principal finalidade é constituir uma sociedade autoajustada pelo mercado, por isso, alterações expressivas aconteceram tais como, desregulamentação do mercado, diminuição da seguridade social, flexibilização dos direitos dos trabalhadores e pouca colaboração com os sindicatos (Krein, 2011).

Portanto, essa pesquisa oportunizou um espaço de escuta e acolhimento a uma categoria profissional por vezes esquecida, mas que contribui significativamente para a sociedade. Diante disso buscou-se colaborar através das elaborações teóricas com uma visão que considere os aspectos subjetivos, sem reduzir às variáveis quantitativas, considerando as experiências dos entrevistados e o sentido atribuído a cada vivência.

O documento é organizado apresentando inicialmente o referencial teórico, que discute a noção de trabalho, suas mudanças ao longo do tempo e atuais características; contextualização do setor, através da perspectiva histórica das ferrovias, seus impasses com as rodovias e a realidade da logística do Maranhão; os elementos metodológicos, análise e discussão dos resultados; considerações finais, referências e por fim apêndices e anexos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As teorizações são relevantes para a compreensão do objeto de estudo e seus desdobramentos. Este capítulo se propõe em realizar uma discussão teórico conceitual sobre a noção de trabalho (suas mudanças ao longo do tempo e atual configuração), panorama do contexto de atuação dos maquinistas ferroviários (por meio de um resgate histórico da implementação das ferrovias no Brasil e Maranhão), análise da situação atual da logística

ferroviária com o dilema no setor rodoviário, e por fim, os diversos sentidos que perpassam a noção do ser ferroviário ao longo do tempo.

2.1 Trabalho: Algumas considerações

Abordar o conceito de trabalho é um desafio na medida em que esse fenômeno atravessa a natureza humana e sofre influências de todos os aspectos que constituem o homem. Trabalho vai além da perspectiva de remuneração ou dos vínculos empregatícios (Dejours, 2022).

Albornoz (2017) revela uma peculiaridade quanto ao trabalho humano e animal, o primeiro é dotado de intencionalidade e atos conscientes, enquanto o segundo é movido pelos instintos biológicos, ou seja, são tarefas programadas, automáticas e sem consciência, ao passo que a atividade laboral humana é caracterizada pelo uso de suas faculdades mentais na criação de projetos e antecipação dos resultados; assim, antes de iniciar a tarefa, o homem, por meio daquilo que lhe é próprio (imaginação) consegue antever todo o trabalho a ser efetuado.

Além disso, o trabalho humano ultrapassa a noção de subsistência, uma vez que trabalhar confere uma identidade social, e para compreender de maneira ampla essa importante atividade, cabe evidenciar a complexa rede de significações que permeiam esse fenômeno, variando de sentido ao longo do tempo (Ferreira, Macêdo, Martins; 2015).

A noção de trabalho se modificou com o passar dos séculos, e de acordo com o desenvolvimento das sociedades. Por isso, para entender o status em que trabalhar ocupa na sociedade contemporânea, é preciso retornar a noções que embasaram o agir em uma dada época. Os sentidos construídos emergem a partir de leituras diferentes da sociedade, com tradições teóricas elaboradas na cultura grega e na cultura judaico-cristã (Albornoz, 2017).

No período clássico, é evidente o desenvolvimento da filosofia como principal referência científica da época, o trabalho era um obstáculo às ações mais nobres da humanidade, como a reflexão e contemplação; filósofos como Aristóteles e Platão reduziam o trabalho a dimensão física própria das atividades laborais, assim cabia ao homem digno participar dos negócios da cidade por meio dos debates e às pessoas escravizadas cabia o trabalho duro, pois não eram livres (Martins, 2000).

Esse ideal de trabalho penoso, tido quase como uma mazela social (contraste de uma sociedade atual em que mazela é não trabalhar) ainda é sustentando nos períodos históricos subsequentes, como a Idade Média, época muito influenciada pelas normativas religiosas; o trabalho é visto como um castigo, consequência de um pecado original no qual o homem desobedeceu a uma lei, uma ordem (o paradigma do controle começa a se instalar).

A glória era viver como nobre, ou fazer parte do clero; quem não tinha esses privilégios, era subjugado às ordens de um senhor feudal, detentor da terra, dos meios de produção, de grande parte produção, do lucro e porque não pensar que do próprio trabalhador (Sanson, 2009); o senhor feudal é a representatividade de uma figura divina que cobra e monitora o trabalho o qual foi destinado desde a expulsão humana do paraíso como escrito em Gênesis 3:19 “No suor do teu rosto comerás o teu pão”.

Com o fim dessa forma de organização social, grande parte da população, que antes vivia sob a “proteção” do senhor feudal, se vê forçada a vender sua força de trabalho, uma vez que a propriedade e os meios lhe foram retirados, por isso a força de trabalho foi transformada em mercadoria; ocorre então o abandono da condição de servos, para um status de “liberdade” com uma nova configuração de trabalho que demanda um novo perfil dos trabalhadores (Grespan, 2021).

O mundo do trabalho foi reconfigurado e acompanhando esse processo, o sistema religioso emergiu com uma nova vertente a partir do movimento protestante, no século XVI; os ideais reformistas pregaram uma noção de trabalho como instrumento de salvação, além de um modo de servir a divindade, desse modo, trabalhar é um ato vocacional, imbuído de uma missão, e através das obras produzidas, têm-se a oportunidade de revelar a graça divina.

Desta maneira, a modernidade se instala, com o rompimento da visão religiosa como principal referência na explicação da condição humana, e então, o homem passa a assumir uma posição de protagonista do seu destino, sendo os princípios racionais e científicos a base para a busca da verdade (Sanson, 2009); o homem se apropria dos conhecimentos até então elaborados e assume a missão de ditar os rumos do desenvolvimento social e econômico.

A partir de então, trabalhar é um estímulo para o progresso das nações, agora o homem pode assumir uma identidade quase que divina, com características do próprio Criador, a partir do domínio da natureza.

Essas mudanças nos paradigmas que norteiam a vida humana, abarcam as relações do homem com o trabalho e são alvo de constantes transformações que se sucedem a partir do avanço do capitalismo, globalização econômica e revolução tecnológica, mas o que não se pode afirmar é que essas concepções ficaram congeladas no tempo, na verdade ainda se misturam diante das múltiplas facetas capitalistas e da atual organização do trabalho.

Dejours (2015) alerta para a tendência de estudiosos em ignorarem os aspectos relevantes do trabalho, sustentando modelos de compreensão que focam nos prejuízos do trabalho bem como em análises limitadas que consideram a noção de emprego e supervalorizam

os contratos trabalhistas, para ele, perde-se o principal foco: os processos subjetivos e coletivos do trabalhar, que contemplam os aspectos do trabalho individual e do trabalhar junto.

Lhuilier (2017) também considera válida a noção de Dejours defendida acima, afirmando que muitos estudiosos partem de análises que consideram o trabalho como uma atividade penosa da condição humana, com ênfase apenas nos aspectos de alienação e exploração, e que o mesmo estaria em oposição às atividades políticas, valorizadas por seu caráter de nobreza e contemplação.

Cabe inserir o trabalho em uma outra perspectiva de análise, para além das que valorizam as noções estreitas desse fenômeno, uma vez que trabalhar pressupõe prismas sociais, e por meio desse contexto macro, para além do sujeito, ocorrem transformações das realidades através das múltiplas cooperações (Lhuilier, 2017).

Deve-se considerar que para além de uma atividade individual, o sujeito se insere em uma relação com os outros, esses demais têm importância na construção de sua subjetividade, bem como os laços formados a partir desse contexto são significativos para seu engajamento social (Martins; Lima, 2015).

Assim, explicar o fenômeno do trabalho atualmente se torna desafiador, mesmo com um panorama histórico que embasa muitas discussões, isso porque atualmente não se pode ignorar a subjetividade de quem trabalha, e o terreno subjetivo é muito singular.

Porém, a dificuldade em explicar não pode ser justificativa para a abstenção, assim muitos autores inspirados em uma visão psicanalítica e Psicodinâmica reconhecem a complexidade do trabalho referindo-se a ele como importante aspecto que sustenta as relações sociais. O trabalho não se resume apenas ao período do expediente, mas coloniza toda a subjetividade (Ferreira, Macêdo, Martins; 2015), por isso que Dejours (2012, p. 24) afirma: “[...] o trabalho se baseia em um engajamento mental e psicoafetivo central de todo indivíduo e de toda sua personalidade, e que se acha socialmente ligado com seu engajamento coletivo ao trabalho”.

Diante disso, a partir das contribuições da Psicodinâmica, se insere a noção de trabalho em uma discussão mais ampliada, Dejours inspira-se nas contribuições freudianas a partir da psicanálise, porém não elenca a sexualidade e as relações conflituosas do início da vida como principais marcadores da subjetividade, ele considera os aspectos psicossociais e coloca o trabalho como importante aspecto na construção de uma identidade social (Martins; Lima, 2015).

Assim, trabalhar garante não apenas os aspectos materiais, mas também a emancipação dos sujeitos a partir da transformação da realidade que os cercam, conforme seus próprios

desejos (Dejours, 2015), como exemplo prático, têm-se a luta feminina por liberdade, a qual só foi possível a partir da inserção no mercado de trabalho (Dejours, 2022).

No entanto, essa emancipação não está restrita apenas a liberdade de expressão no sentido mais amplo, mas na possibilidade de pelo trabalho, buscar formas de satisfação, que podem ampliar a subjetividade e revelar novos sentidos para a existência (Dejours, 2022).

Albornoz (2017) faz uma diferenciação entre trabalho humano e animal, como citado inicialmente, e em sintonia com a ideia proposta de Dejours, a autora coloca o trabalho como libertador, em contraponto a característica do esforço animal, dessa forma, trabalhar cria novas possibilidades de existir enquanto sujeito na sociedade.

Essa dimensão individual e sobretudo social que perpassa o trabalhar, é palco para muitas dinâmicas que afetam a subjetividade, Ferreira, Macêdo e Martins (2015) discutem sobre como no processo de trabalhar, o sujeito buscar ser reconhecido pelo seu fazer em contraponto com as dimensões do ser ou ter, essa particularidade revela a importância do trabalho para o funcionamento psíquico e a constituição da subjetividade, por isso o trabalho influencia de maneira consistente na identidade dos sujeitos.

Diante disso, destacam-se três funções do trabalho, defendidas por Lhuillier (2017): função utilitária, pois por meio do agir em sociedade o indivíduo se vê como parte de algo maior e que ele pode ter influências positivas para a modificação da natureza; função social, que marca a passagem do indivíduo solitário para um encontro com os outros e com outras necessidades, para além das suas, pois assim como afirma Dejours, trabalhamos com os outros e para os outros; e a função identitária, pois o fazer recebe influência da subjetividade vice versa.

A subjetividade está tão entrelaçada ao trabalho, que na possibilidade de dissociação ou pouca expressividade desses aspectos em conjunto nas atividades, a condição de adoecimento é uma realidade (Ferreira; Macêdo; Martins, 2015).

Ferreira, Macêdo e Martins (2015) descrevem a importância do trabalho para a subjetividade, uma vez que o trabalho favorece os processos de pertencimento de grupo, mobiliza as pessoas, além de ter um papel relevante nas condições de saúde dos sujeitos, pois algumas pessoas podem estar mais seguras com a sua identidade quando estão engajadas em uma atividade laboral.

Dejours (2015) aponta que durante o século XIX, a lógica da saúde estava relacionada com a capacidade física para o trabalho, com isso, o adoecimento, no contexto industrial francês, para ser validado socialmente precisava impedir a continuidade da atividade profissional, ou seja, estar doente significava estar paralisado para o trabalho.

Oliveira (2018) destaca o estigma presente na sociedade em relação ao não trabalhar, de maneira mais específica sobre os aposentados, pois são sinônimos de inatividade e comumente tratados com descaso e invisibilidade. Assim percebe-se o lugar que o trabalho ocupa na atual conjuntura social.

Atualmente, o trabalho torna-se central na vida das pessoas. Trabalhar é visto como uma oportunidade de ascender socialmente e economicamente. A educação formal está voltada para a inserção no mercado de trabalho, e é comum nos primeiros anos de vida, o sujeito ser interrogado com a clássica pergunta “quem você quer ser quando crescer?”, logo quando o sistema símbolo mediado pela linguagem e cultura consolidam-se; e esse não é o fim dos questionamentos, em uma conversa rotineira a um desconhecido a pergunta “o que você faz?” pode ser muito provável (Morgan, 2021).

Logo, trabalho passou a ter uma posição privilegiada na vida dos sujeitos, Albornoz (2017) reflete de uma maneira interessante, em como a tecnologia facilitou muitas tarefas no contexto laboral, e hoje muitas funções não demandam tantos esforços, porém há um contraponto nessa situação, a facilitação do trabalho pelo maquinário tecnológico advém em uma sociedade que agora glorifica o trabalho e o coloca em uma patamar sobrevalorizado em relação ao demais; assim o sujeito, se vê em uma encruzilhada, na qual ele não consegue dar sentido a sua existência se não for pelo trabalho.

Tal constatação de Albornoz ecoa na produção do filósofo contemporâneo Chul Han (2017) que também reflete sobre a posição que o trabalho ocupa no nosso tempo, denominando a atual conjuntura como sociedade do cansaço e também sociedade do desempenho, devido ao excesso de trabalho imbuído nos sujeitos; para ele, o homem se aprofundou de modo demasiado nas atividades laborais, que aquilo que o diferencia dos animais, está sendo perdido, e a multitarefa que é tão glorificada, tem tornado os sujeitos presos em uma lógica de auto exploração, agindo através de impulsos programados e automáticos.

Essa absolutização do trabalho mencionada por Chul Han também é evidenciada nas reflexões de Enriquez (2014), ao afirmar que o trabalho não é a essência do homem e que existem vários atributos que constituem o ser humano e nenhum deve ser privilegiado diante dos demais. O psicossociólogo menciona a linguagem, amizade, amor, lazer, ócio, religiões entre outros aspectos como fundamentais para a existência humana.

Tal discussão denuncia a complexidade do trabalho, porém mais do que tentar explicar os motivos que tornam o trabalho central, torna-se primordial compreender por quais motivos os sujeitos elencam esse fenômeno como principal.

2.1.1 Mudanças no mundo do trabalho

Ao longo do tempo, vários significados foram atribuídos ao trabalho, e que variaram conforme as questões políticas, econômicas e sociais. Cattani e Holzmann (2011) destacam o quanto essa atividade humana passou por contínuas modificações, nos seus mais diversos aspectos, quanto a organização, base instrumental, princípios legislativos, entre outros; além de que o trabalho da forma como conhecemos hoje, não será o mesmo ao longo dos próximos anos, dada a magnitude das inovações na sociedade capitalista.

O trabalho é um fenômeno que acompanha a história, sendo assim, não esteve imune as transformações, que por sua vez, precisaram ser assimiladas no contexto laboral, como por exemplo, os movimentos de participação feminina, que moldaram uma nova característica da classe trabalhadora, bem como do mercado, no que diz respeito às exigências de competências específicas e reestruturações nos postos de trabalho (Cattani; Holzmann, 2006).

É importante compreender as alterações nos modos de produção e formas de gestão, uma vez que interferiram nos padrões de consumo e produção das sociedades. O modelo econômico do capitalismo é marcado por crises em seu sistema, e ao longo do tempo foram necessárias adaptações para que o sistema vigerasse.

Inicialmente cabe evidenciar a gestão taylorista que ocorreu a partir dos princípios de Taylor (1995), o qual utilizou as normativas científicas para reestruturar o trabalho até então operado, com a finalidade de aprimorar a produção nas fábricas, assim, ele identificou que não existia uma padronização nas tarefas, pois os ensinamentos e treinamentos eram realizados sem uma sistematização, sendo repassados através da oralidade e observação.

O capataz era responsável pelo controle e gestão de pessoas, a ele cabia a função de “recrutador e selecionador” da mão de obra, suas decisões eram baseadas em critérios visuais e subjetivos, afinal de contas o que importava era a capacidade física para o trabalho (Tonelli; Lacombe; Caldas, 2002). Com os estudos idealizados por Taylor, identificou-se que esse tipo de seleção não seria suficiente dada as suas ambições capitalistas, e assim, foram adotados princípios de seleção científica, que buscava um trabalhador submisso às ordens hierárquicas (Ribeiro; Leda, 2018).

Taylor, no fim do século XIX, elaborou estratégias para o controle do trabalho, utilizando como referência os parâmetros da gerência científica, Monteiro *et al.*, (2019) afirmam que ele não estava interessado na qualidade das tarefas, mas sim na adaptação do trabalho aos interesses do sistema capitalista, e este por sua vez, em atender os interesses de uma classe específica e elitizada.

Ribeiro e Leda (2018) relatam que o modo de gestão taylorista estava concentrado em anular a autonomia dos trabalhadores, os limitando apenas as atividades operacionais, com finalidade de potencializar o rendimento do trabalhador, evitar o mau uso do tempo e dos recursos. Assim, foi identificado a partir da forma como os trabalhadores realizavam suas atividades, que muito tempo era dispendido em uma tarefa e não havia um conhecimento quanto aos procedimentos a serem realizados, diante disso, o taylorismo padronizou a produção e sistematizou as tarefas (Taylor, 1995).

Desse modo, a partir do taylorismo, o controle das tarefas não estava mais sob a responsabilidade do trabalhador; bem como existia uma clara distinção entre quem planejava os processos a serem realizados, dos que executam o que foi previamente determinado, logo, o principal projeto de Taylor tratava-se da criação de métodos e alinhamento do trabalho (Navarro; Padilha, 2007).

Portanto, o perfil de trabalho exigido nesse modelo de gestão, prezava por um trabalhador obediente, cuja função se restringia apenas a acatar as instruções repassadas pela gerência (que monopolizava os saberes), assim eles não tinham a obrigatoriedade de assimilar os aparatos técnicos (Jost; Fernandes; Soboll, 2014). Além de que, o trabalho na gestão taylorista, estava restrito apenas ao conhecimento do que precisava ser feito (Antunes, 2009), como uma máquina programada para funcionar da mesma forma, rotineiramente.

É comum nas leituras sobre os modos de produção a união do fordismo com o taylorismo, no entanto, os dois são momentos diferentes que ocorreram no interior do sistema capitalista, porém o taylorismo serviu de referência para o fordismo, no qual esse último foi possível devido as práticas de sistematização formulada por Taylor.

O fordismo emerge em um contexto recém adaptado aos padrões industriais e que necessitava de uma produção em larga escala, assim, vigorou ao longo de todo o século XX. As mercadorias seguiam um padrão em suas características, da mesma forma que os modos de produção eram rígidos e o consumo em massa (Antunes, 2009).

Ford, dá continuidade às mudanças iniciadas no taylorismo, sobretudo no que diz respeito ao controle das atividades produtivas e adiciona ao longo da produção a linha de montagem (Navarro; Padilha, 2007). Essas modificações vieram para reforçar o ideal de controle sobre o trabalho, e os trabalhadores eram partes de uma estrutura que precisava funcionar bem para que a engrenagem do capital continuasse operando de maneira eficiente e gerando lucros.

Antunes (2009) caracteriza o trabalho nesse período como algo parcelado, fragmentado e repetitivo, enquanto o trabalhador estava reduzido apenas a sua esfera produtiva. Grespan

(2021) também corrobora com essas ideias, ao relatar que a força de trabalho assume a forma de uma mercadoria, e esse processo de trocas mercantis (entre produtos e força de trabalho) marca o sistema capitalista, no qual é preciso vender sua capacidade para o trabalho a fim de comprar os bens de consumo e garantir a sobrevivência, ou seja, é um ciclo comum, marcado por desigualdades.

A consolidação dos princípios fordistas ocorre em um contexto de ordenamento político e social principalmente no período pós- guerra e permeado pelas concepções do Estado de Bem-estar Social, os quais foram responsáveis por moldar uma sociedade voltada para o consumo em massa (Lopes, 2009).

Esse modo de trabalho teve impacto na identidade dos trabalhadores, e as atividades realizadas assumiram um caráter puramente mecanizado, ou seja, o cotidiano laboral estava reduzido a tarefas repetitivas, parceladas e cronometradas; os trabalhadores eram prolongamentos do maquinário industrial (Antunes, 2009). Segundo Jost; Fernandes e Soboll (2014) o modelo de gestão fordista produziu novas formas de se comportar e viver entre os trabalhadores, pois o sistema ditava padrões de comportamentos que deveriam ser seguidos por todos.

O fordismo foi rígido em todos os aspectos, tanto na produção das mercadorias, que tinham características homogêneas, quanto nas atividades dos trabalhadores, Lopes (2009) relata a exigência no cumprimento dos horários, obediência inquestionável das ordens, inflexibilidade quanto ao zelo das ferramentas e das etapas que deveriam ser seguidas para a concretização das tarefas.

Essa rigidez não cedia espaço para manifestações autônomas dos trabalhadores, que estavam subordinados integralmente aos processos de trabalho sem possibilidades para a expressão de suas características e saberes próprios. Dessa forma, a principal particularidade do trabalho ancorava-se no aspecto manual, que por sua vez possuía atributos robotizados, excluindo das etapas produtivas os aspectos intelectuais e racionais dos indivíduos.

No entanto, essa tecnologia de gestão não se sustentou por muito tempo, os padrões de consumo se modificaram, novos modelos foram adotados, mas sobretudo os trabalhadores romperam com o ideal de submissão e exploração. Os pioneiros no fordismo, acataram essas regras rígidas, mas a segunda geração não estava disposta a arriscarem suas vidas para aumentarem seu poder de compra, Antunes (2009, p. 44) afirma que eles não estavam dispostos a “uma existência desprovida de sentido”. Assim, o capitalismo apresenta instabilidade em seu funcionamento, algo que para Grespan (2021) é uma especificidade do sistema, ou seja, ele sobrevive em torno de crises.

Com o esgotamento do modelo fordista, emerge no Japão na década de 1950, uma nova fase de produção do modelo econômico capitalista, o toyotismo, que leva essa nomenclatura devido às primeiras manifestações das técnicas de gestão serem realizadas na empresa de automóveis da Toyota (Jost; Fernandes; Soboll, 2014). Essa nova forma de operar os processos de trabalho, se tornou viável dada as conjunturas sociais que estavam presentes na época, uma vez que a sociedade capitalista se viu em uma situação de recessão econômica deixada pelas guerras mundiais, e os grandes mercados econômicos globais estavam em crises por todos os setores, diante disso, o toyotismo foi uma saída para a crise capitalista, que trouxe consigo, novas regulamentações quanto ao trabalho e organização social (Antunes, 2006).

Apesar de ter surgido no Japão, sua influência nos países ocidentais foi notória, e a realidade japonesa foi vista como um caso de sucesso e que poderia ser implementada nas demais empresas mundiais, dito isso, o toyotismo se torna uma luz em meio ao caos gerado pela acumulação fordista.

Além desse contexto pós- guerra, o toyotismo emerge em um mercado globalizado que exige mais do capital, as empresas se esforçam na tentativa de conquistar os consumidores, assim como há o predomínio de opções por custo de produção reduzidos, mercadorias com mais variabilidades e inserção de aparatos tecnológicos (Navarro; Padilha, 2007).

Diante disso, o toyotismo preenche as lacunas deixadas pelo fordismo, e insere no setor econômico e social novas possibilidades aos consumidores, pois sua característica principal trata-se da flexibilidade, tanto nas mercadorias, produção e no perfil dos trabalhadores, em contraponto com o fordismo que possuía uma filosofia de atuação marcada pela rigidez nos processos, mercadorias e etapas produtivas.

Essa passagem de uma produção em massa para uma produção flexibilizada traz consigo diversidade, inovação e a necessidade constante de adaptação diante de um mercado consumidor incerto e diversificado, o trabalhador precisa ter as competências que acompanhem esse movimento de reestruturação produtiva, uma vez que a estrutura organizacional a partir de então se torna descentralizada e as atividades a serem realizadas exigem um maior nível de complexidade (Kovács, 2006).

Ribeiro e Leda (2018) destacam que as competências exigidas apontam para um perfil do trabalhador que tenha sua força de trabalho mais explorada. E toda essa lógica de funcionamento desmascara que “[...] o processo produtivo se torna objeto de uma engenharia sofisticada, pois se descola dos limites físicos e mentais das pessoas e serve apenas à necessidade do capital de aumentar a produtividade e lucro” (Grespan, 2021, p.50).

Antunes (2009) elenca pontos importantes quanto as diferenças entre fordismo e toyotismo: o primeiro estava voltado para uma produção em série e de massa, enquanto que o segundo tem a finalidade de conquistar o mercador consumidor com produtos variados, ou seja, a homogeneidade de um lado e a heterogeneidade de outro; no fordismo as atividades eram únicas e parceladas, no toyotismo, existem múltiplas funções e processos; relação do homem restrita á máquina no primeiro momento, em contraponto ao uso simultâneo de várias máquinas no segundo momento.

Essas particularidades mencionadas revelam uma nova forma de organização produtiva, que surge em virtude das peculiaridades do contexto japonês, o qual dispunha de uma limitação quanto a capacidade dos estoques, por isso a produção ocorria sob demanda, a fim de produzir com o mínimo de custo, pequenas séries e produtos variados, logo, tal modelo produtivo obedecia ao princípio do *just in time*, com o objetivo de trabalhar nas peças que seriam despachadas em seguida (Navarro; Padilha, 2007).

Quanto as qualificações, os trabalhadores fordistas eram responsáveis por apenas uma etapa da produção, o que lhes exigia um conhecimento mínimo da tarefa e habilidade única para realizar aquela função exclusiva, enquanto no toyotismo é necessário que o trabalhador opere em diversos equipamentos e conheça todas as etapas da produção, desse modo é esperado múltiplas habilidades, assumindo um perfil polivalente no trabalho.

A dinamicidade própria do toyotismo se manifesta em todos os aspectos que envolvem esse modo de gestão; os parâmetros de produção e consumo repercutem no funcionamento societário, a partir de então o consumo adquiriu novos contornos considerando a natureza fugaz dos modismos. A flexibilidade toyotista também repercutiu nos aspectos legislativos, uma vez que os direitos trabalhistas passaram a adotar regimes de trabalho informais e contratações terceirizadas (Monteiro, *et al.*, 2019)

O contexto pós- guerra anuncia um período emitente no qual os aspectos econômicos iriam ditar o estilo de vida em sociedade, como também os cenários de incerteza e constantes adaptações seriam uma realidade em todas as esferas sociais

2.1.2 Características atuais do mundo do trabalho

Importante mencionar que os diferentes modos de gestão não deixaram de existir com o passar dos anos, pelo contrário, suas características se encontram fundidas com o modelo atual de tecnologia do trabalho, Ribeiro e Leda (2018) mencionam que o taylorismo, fordismo e toyotismo caminham lado a lado e impactam todas as esferas no mundo do trabalho.

Essa concepção é tão válida, que Antunes (2002) cita o exemplo da McDonalds (empresa imersa no contexto de globalização), pois a mesma possui um estilo de trabalho com particularidades do fordismo, com uma produção em série, homogênea e de qualidade questionável.

A atual organização do trabalho, está inserida em um contexto de globalização, em que as informações são instantâneas, as formas de consumir variam a todo momento, e as economias mundiais são instáveis e dependem sempre dos incentivos privados, que por sua vez estão cada vez mais interessados em maximizar seus lucros, e para conseguir seus objetivos precisam do trabalho excessivo da classe proletária.

Importante ressaltar que o atual momento do mundo do trabalho não está isento de transformações, pelo contrário, Antunes (2009) afirma que mutações são presentes e por isso, cabe refletir sobre os impactos dos modos de gestão na subjetividade de quem vende sua força de trabalho em troca de um salário. Segundo Lopes (2009) essas transformações não estão relacionadas apenas aos processos gerenciais, mas também a toda uma conjuntura social e política, que por sua vez tem impacto na subjetividade e identidade, dado que a dimensão do trabalho está cada vez mais atrelada aos aspectos característicos dos sujeitos.

Esse cenário no mundo do trabalho, de um lado responsabiliza o trabalhador em ser cada dia mais qualificado e conquistador do seu sucesso profissional, e de outro o ameaça constantemente com vínculos instáveis, pois vivem presos pela lógica da desproteção dos seus direitos, o que caracteriza um contexto de precarização, na qual a classe operária está suscetível a perder o seu trabalho, bem como a base de sua subsistência e um dos principais fundamentos da sua identidade.

Nos modelos anteriores, havia uma submissão inquestionável a hierarquia, no mundo do trabalho atual, os sujeitos são incentivados a exercerem a autonomia para gerenciar principalmente seu desenvolvimento, que antes era uma responsabilidade da gestão (Fagundes; Jotz; Seminotti, 2008). Além da autonomia, é exigido da classe trabalhadora um perfil cada vez mais multifuncional, qualificado e dotado de maior dimensão intelectual (Antunes, 2009).

Esse princípio faz parte de um projeto maior que busca alavancar as empresas em todos os níveis dado o grande mercado global, uma vez que para a atual organização do trabalho, se manter competitivo garante a sobrevivência das empresas capitalistas (Antunes, 2009).

Vieira e Heloani (2015) refletem em como o mundo do trabalho contemporâneo descaracteriza o homem, quando na verdade deveria melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. A competitividade não se localiza apenas entre as empresas, mas também entre coletivos de trabalho, que por sua vez, estão inseridos em uma rotina a qual desconsideram os

significados resultantes do seu fazer, assim como perdem a possibilidade de vivenciar trocas entre os pares.

Os sujeitos são engrenagens de uma operação maior, e estão alinhados com um discurso de maximizar sua performance, aumentar o desempenho e dessa forma garantir o aumento da produção, Facas (2020) reflete que aos trabalhadores é exigido uma postura de atleta, para que alcancem sempre a excelência nos resultados.

Essa postura do trabalhador contemporâneo passa a considerar os demais colegas como competidores, dada a necessidade de superar seus limites e as metas impostas, com isso, as experiências de trabalho são reduzidas apenas ao caráter de acumulação, pois “[...] acumula-se aprendizado, dinheiro, experiência e aumentam-se as páginas do currículo” (Vieira; Heloani, 2020, p. 104).

Diante disso, revela-se um mundo do trabalho perverso, e inspirado pelas práticas neoliberais, o capital se torna um importante meio que organiza e estrutura o mundo (Vieira; Heloani, 2020) além de que uma das particularidades do neoliberalismo é a necessidade de produzir um eu produtivo e com altos padrões de exigência (Facas, 2020). Por isso, a atual conjuntura do trabalho escancara realidades precárias, repletas de desigualdades (sejam elas salariais, de gênero e oportunidades), altos índices de desemprego, informalidade, bem como a crescente perda dos direitos trabalhistas que foram conquistados em épocas anteriores diante de muitas reivindicações.

Portanto, diante de toda essa explanação conclui-se que o mundo do trabalho tem como característica primordial as constantes metamorfoses, que são resultantes das inovações na tecnologia, gerência e instituições (Cattani; Holzmann, 2011) porém todas as transformações não romperam com o modelo capitalista e sua estrutura ideológica, pelo contrário, fortaleceram sua hegemonia; assim ultrapassaram as fronteiras econômicas e políticas repercutindo na subjetividade dos sujeitos (Navarro; Padilha, 2007).

Logo, cabe a classe trabalhadora descortinar as janelas da alienação próprias do sistema, validando a atividade laboral não apenas no aspecto da produção e acumulação, mas também no retorno imaterial do trabalho, que ocorre por meio da construção de sentidos, fortalecimento dos laços sociais e coletivos.

2.2 O passado e o presente nas ferrovias do Brasil

O trem, nos seus primórdios, significava o que tinha de mais moderno e tecnológico, por isso, estava no ideário das crianças, bem como representava diversão às viagens para o

interior, na casa dos avós (Nunes, 2003). Grande é a relevância do sistema ferroviário uma vez que muitas cidades se desenvolviam em torno do complexo ferroviário (Maia, 2002) e cidades como Rio de Janeiro e São Paulo cresceram imersas nas estações ferroviárias (Matos; Ribeiro, 2020).

Na Belle Époque, no fim do século XIX e início do século XX (época de intenso desenvolvimento que repercutiu nas vias urbanas, indústria, economia capitalista mundial, bem como trouxe novas formas de entretenimento no contexto ocidental, sobretudo nos países europeus) o modal ferroviário era a representatividade de inovação (Freitas, 2019).

A primeira ferrovia implementada no Brasil, localizou-se no estado do Rio de Janeiro, em 1854, denominada de Estrada de Ferro Mauá (Santos, *et al.*, 2018), ela possuía na época 18 km de extensão e fazia conexão com o Porto de Estrela, na Baía de Guanabara, a Raiz da Serra, em Petrópolis (Martins, Biasi, Magnoni, 2014).

O objetivo da implementação do modal ferroviário no Brasil durante o século XIX, segundo afirma Angelo (1987), refere-se a necessidade nacional de atender a demanda econômica de exportação, pois juntamente com a integração dos transportes portuários garantiam o fluxo de movimentação das mercadorias com destino final aos outros países; diante disso, o surgimento da modernidade anunciada pelo trem não acompanha um desenvolvimento local, e as motivações referentes a implementação de ferrovias estão focadas nas necessidades estrangeiras, assim, os investimentos ferroviários não tinham a finalidade de integrar as economias regionais brasileiras.

Habert (2017, p. 03) ao se referir a construção da ferrovia Madeira – Mamoré, na região Norte, mais especificamente diante da selva amazônica, denuncia a “irracionalidade da modernização a qualquer custo em condições inimagináveis e alucinadas de trabalho”. Realidade constatada na pressa do Brasil em acompanhar os avanços mundiais, que foram implementados sem considerar a realidade local e as necessidades da população.

Habert (2017) continua ao mencionar a grande dicotomia entre a modernização e a modernidade, pois na pressa por ser um país de primeiro mundo, o Brasil “ esqueceu-se” dos filhos da sua terra, como afirma Lara (1998), os imigrantes se tornaram mais atrativos do ponto de vista para o trabalho, pois eram bem menos exigentes; assim o negro assumiu a determinação de incapaz para o trabalho moderno, e a vinda de estrangeiros em solo brasileiro para as atividades laborais demarca a passagem do sistema escravocrata para o capitalismo.

Desse modo, o ritual de passagem do país para o mundo novo da modernidade é marcado pelo fortalecimento das desigualdades sociais, em todos os aspectos, mais

especificamente em relação do trabalho, uma vez que todos os esforços para a inserção na lógica capitalista estão alinhados com a produção e a atividade econômica.

Essa busca desenfreada pela modernidade, custou caro, e são muitos os relatos que desmascaram a positividade do progresso, Gonçalves (2017), relata a construção da ferrovia Madeira – Mamoré como um verdadeiro massacre, devido as condições de trabalho e sanitárias da região (em meio a densa floresta amazônica), centenas de trabalhadores tiveram suas vidas ceifadas pelas condições inóspitas e os sobreviventes de tal empreendimento tornaram-se pessoas com sequelas que comprometeram sua continuidade na vida laboral.

Gonçalves (2017) relata que existe uma lenda na região que cada dormente¹ colocado ao longo da ferrovia, retrata uma vida perdida. O comando dessa magnânima obra, foi destinado a uma estadunidense, que imbuído pelos ideais progressistas do capitalismo inauguraram a ferrovia no estado de Rondônia, anunciando para o país um novo caminho para o desenvolvimento mesmo que “[...] sob o ferro em que andavam o sangue de seus construtores era testemunha de uma das obras ferroviárias mais difíceis” (Gonçalves, 2017, p.88). Logo, a implementação das ferrovias no Brasil acompanhou uma tendência mundial, com o objetivo de expandir o mercado e ampliar a capacidade de produção.

De forma geral, Lanza e Spendiere (2021) reforçam a ideia anterior de precariedade na construção da malha ferroviária, e elencam o pouco rigor das políticas públicas de fiscalização. Essa desatenção inicial se reflete nas movimentações ferroviárias, que com o passar dos anos (pós animação inspirada pela modernidade), declinaram, uma vez que as transformações no cenário econômico e político, tornaram inviáveis os negócios ferroviários ao longo do século XX.

O principal motivo para esse declínio foi a inflação, pois grande parte do maquinário ferroviário era importado e com a crise pós proclamação da república, a compra desses bens ficou comprometida (Lanza; Spendiere, 2021); aqui cabe ressaltar que a classe ferroviária protagonizou nas relações de trabalho, pois na construção das ferrovias só eram aceitos operários livres, sendo terminantemente proibida a contratação de braço escravo; dessa forma, os ferroviários “ livres” , em um contexto escravocrata, foram responsáveis pela viabilização de milhares de quilômetros de estrada de ferro em todo o território nacional. No decorrer dos anos do período imperial, muitos foram contratados em um regime trabalhista diferenciado, porém não se pode assegurar que as condições de vida e trabalho dos ferroviários eram mais favoráveis do que a dos sujeitos escravizados (Monteiro, 2007).

¹ Peças colocadas na via férrea sobre os quais os trilhos são fixados.

A classe ferroviária, na época, organizou-se por meio de sindicatos, e essa categoria foi uma das primeiras no país a se reunirem por meio de grandes movimentos grevistas em uma época em que era predominante a mão de obra escrava (Maia, 2002), e exigiu reajustes salariais; diversificação do perfil de transporte, pois com os custos das operações, uma alternativa, ao longo do século XIX, foi a utilização de transporte por tração animal.

O modal ferroviário dependeu muito do investimento estatal e Nunes (2002) afirma que o poder público teve pouca consideração com essa modalidade de transporte, adotando uma postura antiferroviária, uma vez que as autoridades não valorizavam a relação custo-benefício e as possibilidades de integrar a logística nacional.

Segundo um relatório elaborado pela Comissão Mista Brasil- Estados Unidos entre 1952 e 1954, a maioria das ferrovias brasileiras apresentavam trechos falhos que não oportunizavam a integração entre os diversos pontos, tal constatação foi atribuída aos fatores: instabilidade nos quadros administrativos, equipamentos obsoletos, pressões políticas locais, entre outros (Cmbeu, 1954).

Com esse descaso por parte do poder público, em 1990, foi dada a largada para o início de um longo processo de concessões (e que perdura até hoje), tal atitude estatal, foi amparada pela lei nº 8.987/95, que oportuniza as empresas que detêm as concessões, as funções de regulamentar, fiscalizar e acompanhar a execução dos contratos para fins de garantir qualidade nos serviços prestados (Martins, Biasi, Magnoni; 2014).

As concessões estabelecidas na década de 90, assim como afirma Lanza e Spenciere (2021), foram tentativas do governo nacional (apesar dos demais países latino-americanos também acompanharem essa tendência) de transferir as responsabilidades do setor para as empresas privadas, com a finalidade de desobrigar o Estado com gastos; tais medidas de concessão tinham um período de duração de 30 anos, que podem ser prorrogados por mais 30.

A situação das ferrovias brasileiras antes dos períodos de concessões era precária, pois havia poucas interligações entre as linhas ferroviárias além de investimentos escassos. Silveira (2007) analisa essa situação diante das concessões como repleta de falhas operacionais, uma vez que, segundo ele, o modelo de contrato adotado pelo governo estava com incongruências e refletia a tentativa emergente de livrar-se dos prejuízos mal geridos, considerando esse contexto, tal conduta impacta na atualidade, diante da dependência do Estado do transporte rodoviário.

Atualmente, o setor ferroviário nacional continua no modelo de concessões para a iniciativa privada; é o segundo em maior utilização no país, devido ao baixo custo de grandes volumes a longas distâncias. Com a movimentação por parte das empresas privadas nas

concessões, o setor teve uma retomada no que se diz respeito a manutenção das vias e algumas ampliações, todavia ainda com uma situação bem distante dos padrões de qualidade de outros países com estrutura ferroviária (Santos, *et al.*, 2018).

A malha ferroviária brasileira compreende 29.320 quilômetros de extensão (ANTF, 2022), com linhas ferroviárias presente em todas as regiões do país (Figura 1), apesar desse modal de transporte ser pouco representativo diante da matriz de transportes no Brasil (Lanza; Spenciere, 2021) bem como a dimensão do território nacional. O mapa das ferrovias no Brasil retrata a presença mais predominante de trechos ferroviários na região sul e sudeste, que são as áreas geográficas que concentram os principais polos industriais e de grande valor econômico do Brasil.

Figura 1 – Mapa Ferroviário do Brasil



Fonte: ANTF, 2022.

Percorrendo os aspectos históricos das implementações ferroviárias no país compreende-se a situação nas quais se encontram atualmente, pois foram construídas de maneira precária e com políticas públicas pouco rigorosas; isso se reflete na atual condição uma vez que o modal ferroviário não consegue cumprir as demandas logísticas nacionais, em razão

da pouca integração entre as malhas dos estados e uma irregularidade na distribuição geográfica (Edmundson, 2016).

A principal carga transportada via ferrovia são produtos de baixo valor agregado, tais como fertilizantes, siderúrgicos, grãos, derivados de petróleo, minérios de ferro entre outros (Corbage, 2015). A maioria desses produtos está inserida na indústria do agronegócio, principal ramo que impulsiona a economia nacional; essas mercadorias são exportadas para vários países (Santos, *et al.*, 2018), no entanto, o transporte ferroviário não possui uma infraestrutura eficiente para cumprir com essa demanda.

O agronegócio representa 27% do PIB brasileiro ou R\$ 1,98 trilhão, segundo dados da CNA (Confederação da Agricultura e Pecuária) em 2020, desse valor o ramo agrícola representa 70% (R\$ 1,38 trilhão). Diante dessas representações numéricas é notável a importância da logística ferroviária para o transporte desses produtos.

Os trilhos respondem pelo transporte de 49% dos grãos sólidos agrícolas exportados e, no caso do açúcar, esse índice é de quase 53%; no de milho, 58%, e no complexo de soja (soja e farelo) as ferrovias transportaram mais de 46% do volume exportado (ANTF, 2022).

À vista disso, a viabilização de uma boa logística ferroviária não beneficia apenas o setor de transportes, mas toda uma rede de setores que são interligados diretamente. E o mais importante, é a diferença na vida da população que lida diariamente com a realidade nos trilhos.

Segundo dados da Agência Nacional de Transportes Ferroviários (ANTF, 2022), o número de empregos no setor (entre diretos e indiretos) cresceu 209% desde 1997: passou de 13.506 (naquele ano) para 41.744 em 2021.

O Brasil, bem como toda a América Latina, não possui um transporte ferroviário integrado como os países da Europa, no que diz respeito tanto ao transporte de carga, quanto de pessoas, como por exemplo, Inglaterra e França que são interligadas por meio de suas capitais via transporte ferroviário e a viagem leva em torno de 2 horas e 16 minutos; assim como cidades de um mesmo país são conectadas via trem, como é o caso de Barcelona e Madrid, separadas por 620 quilômetros, mas que por meio da ferrovia, a distância pode ser percorrida em apenas 2 horas e meia (Orgaz, 2022).

O trem, como exposto inicialmente anunciou a modernidade, séculos atrás, mas hoje em dia, ainda é um importante marcador de desenvolvimento nos países, sua atual estrutura revela as condições econômicas, políticas e sociais de uma nação. Um retrato disso é a situação latino-americana, mais especificamente o Brasil, que permanece nas margens do progresso mundial também devido as negligências de investimento nesse setor.

E mesmo após o fim da empolgação inicial de sua primeira implantação, as ferrovias continuam sendo eficientes, pois transportam toneladas de produtos a longas distâncias, bem como proporcionam melhores condições logísticas, tornando-se fundamental para superar quaisquer entraves dos demais modais de transporte, além de serem mais econômicos no deslocamento de cargas e ambientalmente mais favoráveis (Martins; Biasi; Magnoni, 2014).

2.2.1 Maranhão: Entre rios e trilhos

A história da implantação das ferrovias no Maranhão é repleta de lutas e poucos avanços, o estado possui um grande potencial ferroviário que não é explorado considerando todas as oportunidades de desenvolvimento. O território maranhense foi o último a nível nacional (no período republicano) a ser contemplado com uma estrutura ferroviária organizada (Ribeiro, 2021). Essa lentidão repercute atualmente, que pode ser notada no atraso do estado em relação a outros campos produtivos.

O trem era o símbolo da modernidade, e com o atraso da implantação das ferrovias no estado do Maranhão, toda a logística maranhense ocorria por meio dos rios (que eram abundantes por todo o território) e via tração animal; transportes de natureza precária e que revelavam a necessidade de uma transformação do estado para acompanhar a lógica de desenvolvimento nacional e mundial (Neves, 2012).

Inicialmente o algodão era um produto muito valorizado nos mercados internacionais devido a confecção de fardamentos para os soldados das grandes guerras nos Estados Unidos, e o Maranhão possuía uma importante contribuição nacional na exportação desse produto (Ribeiro, 2021) o qual era produzido nas províncias localizadas no interior do estado e chegava ao seu destino final por meio dos rios (Itapecuru e Mearim), e quando os mesmos estavam em período de estiagem o trajeto era realizado no dorso de animais, como afirma Pacheco Filho (2016).

Esse transporte rudimentar via rios, era algo que não acompanhava a modernidade incentivada pelos projetos governamentais; a logística era precária e o tempo gasto na locomoção eram de meses até a chegada do produto colhido no Maranhão ao seu destino.

Essa realidade impactou severamente o estado, pois o atraso na implementação de uma ferrovia eficiente custou caro a população maranhense, pois assim como analisa Viveiros (1992), o sertão do Maranhão teria se desenvolvido, aproveitando suas riquezas na agricultura e pecuária, se não fosse essa carência nos transportes, dessa forma não se aproveitou a abertura dos mercados estrangeiros. Diante disso, nota-se as relações estreitas entre uma logística

eficiente e a situação econômica da região, e como o Maranhão foi um dos últimos estados a possuírem um sistema ferroviário implementado, seu desenvolvimento econômico sofreu as consequências desse atraso.

O Maranhão no período colonial e republicano era banhado por águas em seu território (e continua com essa mesma característica geográfica) o que facilitava a chegada dos povos estrangeiros, mas que prejudicava a locomoção de pessoas e mercadorias no território. O transporte fluvial estava refém das condições naturais, que prejudicava o fluxo logístico devido aos períodos de estiagem (que ocorriam em decorrência da ausência ou diminuição das chuvas), por isso navios encalhados eram uma realidade; considerando isso, foi idealizada a construção de uma ferrovia no interior do estado que deveria facilitar o transporte das produções às indústrias têxteis (considerando a necessidade estadunidense pelo algodão), bem como proporcionar que as riquezas maranhenses fossem melhor aproveitadas nos mercados econômicos (Ribeiro, 2021).

A aceitação do algodão, no século XIX, cuja produção ocorria na cidade de Caxias (na época, a segunda mais importante cidade do estado, no aspecto econômico), foi um cenário favorável para a instalação de uma ferrovia simples, que deveria resolver a disponibilização dos produtos até então produzidos, para os grandes centros urbanos maranhenses (Neves, 2012); esses produtos agora não se tratavam apenas do algodão mas principalmente da cana de açúcar e arroz, uma vez que a necessidade pelo algodão dos mercados estrangeiros foi apenas passageira, com o findar das guerras.

A ferrovia pioneira nasceu em um contexto em que a riqueza maranhense ligada a cana de açúcar despertou na sociedade empresarial da época a necessidade da instalação de uma melhor logística para transporte do produto, assim, concluiu-se em 1883, uma ferrovia que tinha a finalidade de suprir as necessidades do Engenho São Pedro, pois os trilhos iriam ligar o engenho aos canaviais, e a partir dessa ferrovia, que não se consolidou por muito tempo, surgiu a ideia de penetração de outros trechos ferroviários que interligassem as regiões, assim, por meio desse projeto inicial, nasceram os demais projetos férreos para o Maranhão (Ribeiro, 2021).

No entanto, a primeira ferrovia realmente eficiente para a logística do estado trata-se do trecho entre Caxias e Cajazeiras (atual cidade de Timon), ela foi estruturada pela Companhia Geral de Melhoramentos do Maranhão em 1895 e fazia a ligação entre importantes regiões produtivas, o Rio Parnaíba, no estado do Piauí, e o Itapecuru (Neves, 2012).

Todas as tentativas de inserir o estado na modernidade, a qual o trem era um dos símbolos desse progresso, foram tomadas por autoridades locais e empresários influentes da

região, contudo apenas em 1905, depois da visita do então presidente Afonso Pena, que viu com seus próprios olhos a dura realidade maranhense, que dependia exclusivamente dos rios; foi sancionada a lei federal de número 1.329, que determinou a construção da estrada de ferro que conectava a capital São Luís a cidade de Caxias (Viveiros, 1992). A região caxiense foi beneficiada com o progresso ferroviário por se localizar no interior do estado, o qual era farto de importantes matérias primas da época, como o babaçu e a copaíba, assim, a localidade carecia de meios de transporte que suprissem a demanda de locomoção, como afirma Pacheco Filho (2016).

Após muitos atrasos, motivados por disputas políticas, nas quais as lideranças regionais queriam defender seus territórios de influência e dessa forma levar os trilhos para seus povoados (a presença da ferrovia em uma localidade elevava o povoado para cidade e anunciava um desenvolvimento em todos os setores da sociedade), Ribeiro (2021) afirma que o esforço em levar a linha férrea para a cidade de Rosário, modificou o projeto de construção inicial e atrasou o encerramento das obras.

Apesar dos atrasos, em março de 1921 é oficialmente inaugurada a ferrovia São Luís – Teresina, com 450 quilômetros de extensão; a inserção da linha férrea para as demais localidades do estado foi possível por meio das interferências políticas (Ribeiro, 2021). Além das cidades que levam o nome da ferrovia, passam pelos trilhos as cidades de Rosário, Itapecuru, Coroatá e Codó, que na época eram importantes regiões de influência política (Guimarães, 1963).

A chegada da ferrovia em território maranhense alterou o cotidiano das pessoas, “[...] o homem do campo, antes acostumado com o silêncio das matas, teve seu cotidiano invadido pelo trem” (Ribeiro, 2021, p. 56), porém o acesso ao transporte ferroviário não foi possível á todos, em relação ao trem de passageiros, poucos eram os maranhenses que tinham condições financeiras de utilizar o transporte. Cunha (2016) afirma que a construção da ferrovia favoreceu as pessoas com maior poder aquisitivo, pois construíram suas residências próximo a grandes movimentações comerciais.

Dessa forma, uma das principais razões para a implantação ferroviária no estado, no período da República, foi a boa aceitação dos produtos maranhenses nos mercados internacionais, por isso, a necessidade um transporte que facilitasse o carregamento das mercadorias.

A partir de 1957, a ferrovia São Luís – Teresina foi incorporada à Rede Ferroviária Federal S/A – RFFSA (Neves, 2012), e com o período de concessões implantado pelo governo

federal a partir de 1900, a então ferrovia foi adquirida pela empresa privada Transnordestina – TLSA, a qual possui a concessão da malha ferroviária da região nordeste:

A linha férrea em operação conta com 1.237 quilômetros em bitola métrica, liga os portos de Itaqui (São Luís/ MA), Pecém (São Gonçalo do Amarante/ CE) e Mucuripe (Fortaleza/ CE), promovendo a integração e dinamizando a economia regional, a ferrovia movimenta cargas com 105 locomotivas e 1.377 vagões, em 2021, a empresa transportou 2,9 milhões de toneladas, dos quais 1,5 milhão de celulose, 621 mil de combustíveis e 322 mil de cimento (CSN, 2022).

Figura 2 – Malha Ferroviária Nordeste



Fonte: CSN, 2022.

A figura retrata o trecho que intersecta o Maranhão, bem como o projeto da Transnordestina em expandir a malha ferroviária:

Partindo de Eliseu Martins, no Piauí, em direção aos portos do Pecém, no Ceará, e Suape, em Pernambuco. O projeto realiza o antigo sonho de integração nacional, além de incentivar a produção local e promover novos negócios, ao promover a integração, a Transnordestina se consolida como um elo fundamental para dinamizar a economia do Nordeste e aproximar o Brasil dos principais mercados mundiais (CSN, 2022).

No entanto, a ferrovia São Luís – Teresina não é a única no Maranhão. Com a descoberta de uma área muito rica em minério de ferro, em Carajás, no Pará, a Companhia Vale do Rio

Doce (CVRD) juntamente com a empresa U. S. Steel, engajaram-se na exploração desse local, considerando as potencialidades econômicas que poderiam emergir daquela localidade, a partir da descoberta natural em território amazônico; a CVRD seguiu adiante com as pesquisas, comprando a parte acionária da U.S. Steel (Ferreira, 2004).

Contudo, a descoberta do minério de ferro em terras paraenses não seria o suficiente para a concretização de um plano macro econômico, era necessário uma logística eficiente na região de Carajás e um porto marítimo que fosse capaz de escoar o produto para as demais localidades nacionais e internacionais, dessa forma, idealizou-se o Projeto Grande Carajás, logo, iniciou-se em 1978 a construção da Estrada de Ferro Carajás- EFC, interligando o Pará, com o Maranhão, em um sistema de ligação entre mina-ferrovia-porto, esse projeto custou a CVRD, US\$ 2,9 bilhões em investimentos (Ferreira, 2004).

Antes do Programa Grande Carajás, a economia no estado estava concentrada na agricultura primária, com uso de maquinário ainda rudimentar; a nível industrial, as empresas eram de pequeno porte e com uma produtividade mais restrita a produtos da indústria alimentícia (alimentos e bebidas) além do extrativismo do babaçu (Setúbal, 2020).

O projeto foi inaugurado em 1985, com início das operações ferroviárias no ano de 1986 (Pereira, 1995), e assim, marca uma nova era econômica no estado, que passa a se tornar vitrine nacional no ramo logístico devido ao grande investimento realizado pela empresa CVRD.

Atualmente a CVRD, denomina-se Vale, e detêm a propriedade do Complexo de Carajás, com grande influência no ramo da exploração mineral, se tornando a maior empresa mineradora no mundo, presente em 22 países cuja atividade está relacionada ao setor de mineração (Setúbal, 2020).

A Estrada de Ferro Carajás possui 892 quilômetros de extensão, cortando 21 municípios (Rodrigues, Palhano, Sousa; 2020) localizados na mesorregião oeste do Maranhão (conforme Figura 3), a ferrovia faz o transporte tanto de produtos como de passageiros, seus trilhos carregam 120 milhões de toneladas de carga e 350 mil passageiros anualmente; detêm 10.756 vagões e 217 locomotivas, contando com um dos maiores trens de carga do mundo com 330 vagões e 3,3 quilômetros de extensão (Vale, 2022).

Figura 3 – Estrada de Ferro Carajás (EFC)



Fonte: Wikipédia, 2022

O crescimento em investimentos no agronegócio nacional também atingiu o Maranhão, que se desenvolveu ao longo dos anos devido a presença de áreas com cerrado e que se encontram propícias para a agricultura, principalmente da soja, no sul do estado, que têm solo adaptado para plantação; essa expansão agrícola exige um sistema logístico eficiente que possibilite o transporte do produto (Buss, *et al.*, 2019).

O crescimento da produção de soja, nas terras maranhenses cresceu 138,60% com uma quantidade de 786.174 em 2006 para 1.875.792 em 2014 (IBGE, 2014) esse avanço no agronegócio ocorre pelas potencialidades climáticas que favorecem o plantio da soja, bem como na dimensão logística, pois é característica do estado a multimodalidade, com ferrovias e porto marítimo próximo a grandes mercados mundiais (Cruz; Santos, 2022).

A região sul do Maranhão é a principal responsável pela produção de soja no estado, e por isso se tornou um elo fundamental para a viabilização de uma logística ferroviária que serve como conexão para as demais regiões do país. Esse cenário favorável para o mercado do agronegócio foi propício para a viabilização de um novo corredor ferroviário, o qual interligasse o sul do estado com as regiões centrais do país.

A partir de então, surge o projeto da ferrovia Norte-Sul elaborado no ano de 1980, contudo, as obras tiveram início em 1987, o planejamento ocorreu tendo como referência a Estrada de Ferro Carajás, seguindo para as cidades de Açailândia e Porto Franco, no Maranhão, esse trecho foi inaugurado apenas em 1996, após intensas paralisações e atrasos que decorreram 27 anos; no ano de 2007 e com o fim das obras no trecho maranhense da cidade de Porto Franco

e Araguaína em Tocantins, a ferrovia passou a ser controlada pela empresa Valor da Logística Integrada – VLI Multimodal S.A (Castilho; Arrais, 2017).

A viabilização ferroviária na região sul do estado foi possível devido ao potencial agrícola. As cidades maranhenses de Tasso Fragoso, São Raimundo das Mangabeiras, Fortaleza dos Nogueiras, Loreto, Riachão, Balsas, Carolina Alto Parnaíba, são ricas as fontes de cultivo de soja e milho, e assim, a produção é escoada via ferrovia Norte-Sul (Buss, *et al.*, 2019).

A carga em grãos é colhida nesses municípios e transportada via ferrovia ao Porto do Itaqui, em São Luís-MA, com destino aos principais mercados mundiais consumidores. A ferrovia Norte-Sul, como o próprio nome revela, pretende integrar todo o território nacional em uma malha ferroviária, o projeto vislumbra a construção de 4.155 km atravessando todas as regiões nacionais, de norte a sul, conforme figura 4.

Figura 4 – Ferrovia Norte – Sul (trechos em atividade e a serem inaugurados)



Fonte: Wikipédia, 2022.

2.2.2 Ferrovia e rodovia: Dilemas da logística nacional

O trem, como relatado inicialmente, foi um dos principais símbolos da modernidade, tanto a nível mundial quanto nacional, no entanto essa realidade modificou-se com o passar dos anos. O Brasil, em 1950, teve esse monopólio ferroviário ameaçado com o advento da indústria automobilística; esse período caracterizou-se pelos fomentos governamentais quanto á industrialização nos grandes centros urbanos, além da construção de importantes rodovias nas metrópoles, contribuindo para um projeto de planejamento urbano.

Com o processo de concessões iniciados na década de 90 por parte do poder público, as ferrovias brasileiras deixaram de ser o foco principal do estado, e as responsabilidades quanto a manutenção e aperfeiçoamento passaram a ser de ordem das empresas privadas. Apesar de no documento regulatório estar claro a postura de constante fiscalização por parte do poder concedente, fomentando a cooperação entre os usuários; porém, o que se observa no cenário logístico é a ausência de diálogo cooperativo entre os entes regulatórios (Mélo Filho, 2020).

Alguns autores, como por exemplo, Barreto e Ribeiro (2020) reforçam que as concessões ferroviárias potencializaram o desenvolvimento no setor, alavancando a economia do país e incentivando a indústria ferroviária nacional, além de melhorar a qualidade nos serviços prestados bem como reduzir a quantidade de acidentes; ou seja, trouxeram ganhos de forma geral; todavia, Castillho e Arrais (2017) problematizam o atual cenário ferroviário dominado pelas concessões, uma vez que inicialmente o trem tinha impacto na vida das pessoas (alterando o cotidiano, fundando cidades e transportando passageiros de uma cidade a outra) e hoje o monopólio capitalista está voltado de maneira significativa ao transporte de *commodities* realizadas por multinacionais com foco na demanda de exportação.

Diante disso, a melhoria na infraestrutura ferroviária realizada por meio das empresas que detém as concessões, está voltada para as atividades comerciais e produtivas com foco nos mercados estrangeiros, a sociedade atual não se beneficia diretamente das atividades realizadas pelo sistema ferroviário, o trabalho de Setúbal (2020) cita, como exemplo, o impacto que a influência de uma grande empresa do ramo possui de realizar um controle social diante das comunidades locais, que por sua vez, são prejudicadas com a viabilização ferroviária, além dos prejuízos e desastres ambientais.

No entanto, apesar dessas discussões, o modal ferroviário, segundo vários estudiosos, é o tipo de transporte que possui condições mais favoráveis dadas a realidade da dimensão territorial do Brasil. É importante considerar, que para falar do setor ferroviário não se pode

deixar de mencionar o setor rodoviário, pois um deveria complementar o outro, mas a realidade brasileira não permite isso.

O modal rodoviário é o mais utilizado no país, tanto em relação ao transporte de carga quanto de pessoas, é um meio de locomoção ideal para curtas distâncias, porém o Brasil é um país com dimensões continentais, sendo assim, deveria ter a oferta de mais tipos de transporte para a canalização de mercadorias e pessoas. O modal rodoviário possui altos custos em relação a sua manutenção, baixos níveis de segurança quanto ao roubo de cargas e alto custo para grandes distâncias (Corbage, 2015).

Essa superutilização do transporte rodoviário no país aponta para deficiências quanto aos outros tipos de modais, sobretudo o ferroviário, que cumpre de maneira eficiente todas as demandas econômicas e sociais da logística nacional, porém a malha ferroviária existente se torna incapaz de cumprir com o contingente assumido pelo setor rodoviário (Barreto; Ribeiro, 2020).

Orgaz (2022) debate em uma matéria publicada na BBC Brasil, a discrepância que existe entre a logística de trens da América do Sul e da Europa, os países latinos possuem inúmeras linhas ferroviárias, porém, não existem integração entre elas. O traslado via trem entre as capitais Londres e Paris via trem, leva em torno de 2 horas e 16 minutos, já as importantes cidades espanholas, Madri e Barcelona, distantes 620 km, podem ser percorridas através dos trens em apenas 2 horas e meia.

Evidentemente que não se pode equiparar a realidade europeia com a latina, porém, no Brasil, a malha ferroviária está concentrada de maneira predominante no transporte de cargas, e mesmo assim, essa especificidade logística para o transporte de produtos ainda está muito abaixo do considerado ideal. O modal rodoviário é preferido em relação ao demais por uma série de fatores, dentre eles o fator econômico torna-se preponderante, uma vez que os custos a curto prazo são inferiores quando comparados ao modal ferroviário, por exemplo (Barreto; Ribeiro, 2020).

Porém, analisando de forma mais minuciosa, os custos a longo prazo do transporte ferroviário são de uma maneira expressiva menores se comparados com o transporte rodoviário, Eller, Sousa Júnior e Curi (2011) em seus trabalhos reforçam essa ideia, comparando os custos no transporte de carga a nível ferroviário e rodoviário; os resultados apontam que no aspecto ambiental uma ferrovia é mais econômica, pois para construir uma rodovia de 1.000 km são necessários 856.000 hectares, enquanto que para construir uma ferrovia também de 1.000 km a área de desmatamento correspondente é de 171.00 hectares.

Os autores continuam ainda analisando de uma forma geral os custos ambientais gastos anualmente pelos modais, e a rodovia equivale a 3.583.242.621,60, enquanto a ferrovia um total de 716.648.524,32 (Eller; Sousa Júnior; Curi, 2011).

Tabela 1 - Custos comparados dos modais rodoviário e ferroviário no Brasil, por tonelada-quilômetro útil, em 2009.

Aspectos	Rodoviário	Ferrovário
Implantação	1.861.523.896,20	1.981.296.580,00
Manutenção da via	34.000.000,00	5.480.960,00
Operação do veículo	36,36	13,4
Manutenção do veículo	35,08	137.520,92
Meio ambiente	3.583.242.621,60	716.648.524,32
Totais	5.478.766.589,24	2.703.563.598,64

Fonte: Eller; Sousa Júnior; Curi, 2011.

O modal rodoviário é predominante no país e recebe maiores investimentos estatais por algumas razões, primeiro: possui um custo de implementação inferior, comparado a outros tipos de transportes; está integrado em todos os estados brasileiros (apesar das condições das estradas e rodovias não serem ideais) e tem uma flexibilidade de rotas. Por essas razões, o modal rodoviário no atual cenário nacional é presente de forma significativa tanto no transporte de pessoas quanto de mercadorias (Barreto; Ribeiro, 2020).

A “preferência” por esse tipo de transporte aponta para uma deficiência em relação ao modal ferroviário, que está operando sem a utilização máxima do seu potencial logístico, à vista disso, a participação das ferrovias no transporte brasileiro é pouco expressiva, considerando a dimensão do país, que está com uma infraestrutura saturada pelas rodovias, na medida em que a manutenção das rodovias para que se conservem viáveis para locomoção devem ser constantes e os recursos públicos nunca parecem necessários dada a periodicidade das manutenções (Eller; Sousa Júnior; Curi, 2011).

Dada essas circunstâncias, as rodovias nacionais operam além das suas capacidades, ou seja, a logística brasileira está saturada, além de que, segundo dados da Confederação Nacional do Transporte - CNT (2018), apenas 12,4% da malha rodoviária nacional é pavimentada, ou seja, as condições de infraestrutura são precárias. Essa saturação da malha rodoviária é retratada

nos próprios dados da CNT (2018) no qual relata que 60% das mercadorias e mais de 90% dos passageiros são de responsabilidade do transporte rodoviário

A excessiva concentração da logística nacional no transporte rodoviário foi evidenciada na paralisação dos caminhoneiros em maio de 2018. A greve dos caminhoneiros (denominada também de greve do diesel) ocorreu entre os dias 21 e 30 de maio, o resultado foi uma calamidade nacional que gerou desabastecimento de produtos afetando muitos setores e instituições (Silva *et al.*, 2019).

A greve foi um motivo para o alerta quanto á dependência do país dos transportes rodoviários, e a partir disso discussões foram levantadas e incentivos governamentais prometidos para a ampliação da logística ferroviária, com a finalidade de integrar o setor de transportes. No entanto, o uso intensivo do setor ferroviário só é viável através dos investimentos, porém muitas barreiras são colocadas para que se torne possível, uma delas são os custos, pois a curto prazo os valores são expressivos, como ressalta a pesquisa da ANTF (2014) que para a construção de 1km de ferrovia o valor fica em torno de U\$ 1,5 milhão, já para a construção de 1km de rodovia o custo é de U\$ 200 mil.

Por isso, cabe incluir na contextualização dos transportes ferroviários uma discussão a respeito do modal rodoviário, uma vez que ambos deveriam suprir as necessidades logísticas nacionais, porém os mesmos estão operando em condições deficitárias, dadas as dimensões territoriais e a dependência da indústria brasileira de uma boa infraestrutura de transportes, para a locomoção eficiente de suas mercadorias.

O modal rodoviário é largamente utilizado tanto no transporte de cargas, quanto de pessoas, já o ferroviário tem sua concentração mais focada no transporte de cargas, servindo apenas aos interesses das grandes empresas, que estão comprometidas com a exportação dos produtos brasileiros, sobretudo as matérias primas do agronegócio.

No Maranhão a logística rodoviária compreende 55.683 km e interliga os estados do Pará, Piauí e Tocantins e segundo Etene (2010), 79% da malha rodoviária está em condições precárias de conservação. Ou seja, a realidade maranhense não difere do que é demonstrado com os dados nacionais em relação a essa modalidade de transporte.

Dessa forma, cabe ressaltar a importância do trabalho realizado via ferrovias e rodovias, uma vez que ambas movimentam empregos, produtos e serviços, no entanto estão em condições que não viabilizam uma operacionalização eficiente, devido a fatores econômicos e políticos.

2.3 Sentidos do trabalho ferroviário

De acordo com a CLT (1943) o trabalho no setor ferroviário é caracterizado pelo transporte em estradas de ferro abertas ao tráfego público, e abrange a administração, conservação, construção, remoção das vias férreas, instalações, serviço de tráfego entre outros preceitos explicitados no artigo 236. Os trabalhadores desse ramo são divididos em categorias: a primeira diz respeito aos funcionários dos cargos de gestão (tais como engenheiros, inspetores e demais que exercem função administrativa); os que trabalham nos trechos cujas tarefas exigem atenção constante, além dos que trabalham com conservação, construção das vias permanentes e oficinas; trabalhadores que lidam com as equipagens do trem, e por fim os que realizam tarefas intermitentes como vigias, por exemplo.

A descrição acima está alinhada com o atual momento no cenário ferroviário, no entanto essa categoria não está imune às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, que afetam suas atividades, bem como as instituições que estão vinculados, pois também acompanharam os movimentos de reestruturação social, econômica e política. Dessa forma, para compreender a presente situação dessa classe profissional, torna-se relevante, localizar os eventos históricos que moldam suas características e permitem hoje, assimilar a identidade ferroviária.

Nos seus primórdios, a ferrovia carregava em si, um símbolo de modernidade que permitiu às pessoas desbravarem um mundo desconhecido até então, além de ter contribuído para a implantação de um modo de vida mais urbano e progressista em contraponto à realidade rural (Caliskevstz, 2011).

A construção das ferrovias aconteceu ainda em um Brasil escravocrata, no qual boa parte da sua mão de obra estava dentro do modelo de escravidão, porém o setor foi um dos primeiros no país a não utilizar trabalhadores em regime escravo, tal conduta foi respaldada legalmente na época, a partir da lei n. 641, de junho de 1952, que proibia as companhias de possuírem escravos (Monteiro, 2007).

Diante disso o trabalhador ferroviário, na época, passou a ser visto pela sociedade como um profissional privilegiado, uma vez que lidava com o símbolo da modernidade e sua relação de trabalho era respaldada em leis que garantiam seus direitos, porém, cabe mencionar a discussão levantada por Monteiro (2007), na qual os ferroviários não viviam em condições plenas de trabalho, apesar da legislação que proibia o regime escravo.

A explicação para essa categoria adquirir esse status de privilegiada é mais detalhada no trabalho de Petuba (2012), que afirma que os ferroviários eram distintos dos demais, devido a sua capacidade de articulação e movimentação política na luta por seus interesses, eles foram um dos primeiros grupos profissionais a participarem de movimentos grevistas no país, com atuação expressiva dos sindicatos (Monteiro, 2007).

Os ferroviários eram também tidos como uma classe bem-sucedida economicamente (Caliskevstz, 2011), isso porque na época, os empregos existentes eram em condições precárias e trabalhar no ramo ferroviário era comparado por alguns como trabalhar em grandes empresas estatais, tais como o Banco do Brasil (Monastirsky, 1997).

Ribeiro (2020) afirma que a categoria ferroviária contribuía de forma significativa para a movimentação econômica nas cidades, pois suas tarefas agregavam outros profissionais, como soldadores, chaveiros, carpinteiros, ferreiros, entre outros. Assim, destaca-se a relevância social que o trabalho do ferroviário possuía nos contextos em que eram viabilizadas as linhas férreas.

Contudo, o real trabalho ferroviário era permeado pela concepção capitalista a partir dos preceitos tayloristas, e as empresas buscavam controlar, todo o ambiente da ferrovia, como também o próprio ferroviário, inclusive o seu cotidiano (Monteiro, 2007). Petuba (2012) realizou uma pesquisa e através do relato de ferroviários aposentados, identificou que a classe possuía melhores salários, seguridade social e estabilidade em comparação com outros profissionais da época, no entanto, a autora também menciona, a partir das falas, a exigência das empresas em moldarem os ferroviários em uma rigidez organizacional, tendo a disciplina no trabalho como algo indispensável.

Monteiro (2007) também corrobora, relatando que o trabalho do ferroviário demandava atenção constante, e que o monitoramento das atividades era comparado a um serviço militar.

O pensamento acima está alinhado com os ideais defendidos pelo fordismo e taylorismo, que pregavam o aproveitamento máximo da força de trabalho, sem espaço para a ociosidade, dessa forma, a disciplina torna-se o principal aliado da produtividade (Franzoi, 2011).

Deste modo, eram comuns as estratégias de normatização por parte das empresas aos ferroviários, pois estavam inseridos em um contexto conflituoso com as chefias, sendo punidos severamente com demissões e suspensões caso não se adequassem aos regimes de trabalho (Petuba, 2012).

Apesar da organização do trabalho, os movimentos sindicais tinham grande impacto nas relações entre os ferroviários e as empresas, as reivindicações da categoria referiam-se principalmente às questões salariais (de forma mais específica aos atrasos nos pagamentos), diminuição da jornada de trabalho e melhores condições laborais (Monteiro, 2007). Logo, desde o início os sindicatos, ligados a categoria ferroviária, atuaram fortemente contra as imposições capitalistas, adotando um caráter de resistência frente às imposições empresariais.

A movimentação sindical, no caso do trabalho ferroviário, tinha como finalidade criticar o trabalho ancorado nos paradigmas fordistas (Lapis, 2011), denunciando excessos no ambiente de trabalho e que prejudicavam as condições dignas laborais.

Logo, com as mudanças no mundo do trabalho cabe compreender como ocorre a dinâmica das relações vivenciadas no contexto laboral dos ferroviários. É notória a participação coletiva e apropriação de uma identidade em torno do “ser ferroviário”, como menciona Monteiro (2007), porém torna-se primordial nessa produção elucidar como se encontra a categoria na atual conjuntura social e política, uma vez que o modelo neoliberal é um parâmetro no atual cenário do trabalho.

Seligmann-Silva (1997) elaborou um trabalho com ênfase na saúde mental de profissionais do setor ferroviário, e na época levantou análises importantes em como as mudanças tecnológicas e organizacionais repercutiram na categoria, importante ressaltar que a modernização não se restringe aos aspectos individuais, mas também a dimensão psicossocial, que está articulada com as situações vivenciadas no trabalho.

Seligmann-Silva (1997) apontou questões interessantes sobre o trabalho do maquinista ferroviário, que é o foco dessa produção. Considerando isso, a Classificação Brasileira de Ocupações (2022) define os maquinistas ferroviários como aqueles que:

Conduzem e manobram trens, bondes e metrô - monitorando equipamentos de bordo e movimentando o veículo na modalidade manual, semi-automática e automática - e operam teleféricos para transportar passageiros e cargas, adequando a condução ao tipo de veículo. Realizam inspeções e vistorias nos veículos e tomam providências para corrigir falhas detectadas nos equipamentos. Seguem procedimentos de segurança, obedecendo sinalização de via, acatando instruções enviadas por rádio e acionando freio de emergência em situação de risco. No desempenho das atividades utilizam-se de capacidades comunicativas (CBO, 2022).

Tendo em vista as transformações da indústria e modos de produção, Seligmann-Silva (1997), ressalta que os maquinistas ferroviários estão em contato direto com os novos aparatos técnicos, e em consequência da inserção de instrumentos mais modernos, aumentaram as cargas mentais de trabalho, e sua rotina de trabalho foi amplamente reestruturada, uma vez que as jornadas de trabalho não são fixas, sendo comum o trabalho em turnos diferentes.

Assim, mesmo com as transformações no mundo do trabalho, a profissão do ferroviário subsiste, porém com adaptações quanto ao modo de realizar as atividades. As transições sociais mudam também a visão social sobre o ferroviário, que nos seus primórdios era vangloriado e até mesmo romantizado, mas que devido aos avanços tecnológicos recentes é uma profissão

que pode futuramente ser extinta e substituída por comandos automáticos (no caso do maquinista).

Atualmente para cada trem que circula na ferrovia um maquinista é designado para a condução, porém, as dimensões territoriais das ferrovias brasileiras exigem um trabalho redobrado, uma vez que o tempo de partida e o tempo de chegada é superior ao período de escala dos maquinistas (correspondente a 6 horas), sendo, portanto, necessário adotar o sistema de revezamento para a conclusão das viagens (Mazioli *et al.*, 2020).

Todavia o sistema de revezamento não é suficiente para o cumprimento dos trajetos, se tornando frequente o pagamento de horas extras aos maquinistas que excedem o horário das suas escalas de trabalho, no entanto, empresas já vem adotando um regime para redução dos custos com pagamentos extras e diminuição de contratações (Mazioli *et al.*, 2020).

A alternativa mais simples para a redução desses custos trata-se do incentivo a velocidade, assim, quanto mais rápido o maquinista chegar ao destino, menores serão os gastos. Diante disso, Seligmann-Silva (1997) identificou no seu estudo que as empresas valorizam a velocidade como um dos principais símbolos da modernidade, assim, tornam-se comum pressões cotidianas aos trabalhadores, visto que um trem veloz é sinônimo de eficiência. Porém, o que está por trás dessa estratégia não é a sustentação de um ideal, mas sim os interesses econômicos que norteiam cada ação tomada pela empresa e direcionada aos trabalhadores.

A partir disso, os maquinistas convivem diariamente com preocupações relacionadas ao tempo, na tentativa de evitar ao máximo os atrasos. Porém os regulamentos técnicos exigem o cumprimento dos limites de velocidade estabelecidos para cada trecho, e ao descumprir os parâmetros o maquinista é passível de penalizações, por isso, as pressões no ambiente de trabalho se tornam contraditórias na medida em que se revelam os verdadeiros interesses em cada atitude empresarial (Silva-Seligmann, 1997).

A realidade identificada na pesquisa da autora aponta para as contribuições da Psicodinâmica sobre a noção de trabalho prescrito e trabalho real, segundo Dejours (2022), trabalhar de forma inteligente é manter uma distância entre os procedimentos e as prescrições, assim, o bom trabalho implica em infringir os regulamentos e recomendações, por isso muitas vezes o aspecto essencial para a realização de uma tarefa não possa ser avaliado, devido a possíveis condenações, logo, a inteligência no trabalho pode estar aliada a clandestinidade.

Com base nisso, a Psicodinâmica do Trabalho pode elucidar muitas questões quanto ao trabalho dos ferroviários, Facas *et al.*, (2013) estudaram uma categoria profissional também ligada aos transportes, no caso os pilotos metroviários, analisando a organização do trabalho e o sofrimento.

Apesar das diferenças básicas quanto as duas funções (maquinistas ferroviários e pilotos metroviários) algumas similaridades podem ser identificadas considerando a característica das atividades. Os resultados do trabalho de Facas *et al.* (2013, p.09) revelam uma categoria em sofrimento diante da automatização das tarefas, e por conta disso, são vistos “como mais uma peça de trem”, assim sentem-se frustrados devido ao excesso de atividades operacionais.

A realidade do trabalho tanto no estudo de Seligmann-Silva (1997) com ferroviários e Facas *et al.*, (2013) com metroviários, apontam para uma organização com muitas prescrições de natureza rígida e protocolada, essa estratégia de trabalho está alinhada com os princípios fordistas que giram em torno de um cotidiano fixo, repetitivo, parcelado e simplificado (Lapis, 2011). Nessas circunstâncias os conhecimentos dos trabalhadores são negados (Facas *et al.*, 2013), um erro, pois apenas a inteligência prática em ação pode fortalecer a identidade e a partir disso, diminuir os riscos dos adoecimentos psíquicos e somáticos (Martins; Lima, 2015).

Em relação às mudanças no trabalho com o advento da tecnologia, as funções desempenhadas pelos maquinistas passaram a ter um caráter automatizado, e trouxe repercussões no cotidiano laboral, uma vez que a perda da autonomia foi uma realidade, dada a sensação de prestígio que o controle dos instrumentos de trabalho dava ao maquinista, com a informatização, o profissional se submete ao controle do sistema técnico (Seligmann-Silva, 1997).

Por isso torna-se primordial localizar a dinâmica de trabalho atual dos maquinistas ferroviários e as repercussões na subjetividade. Compreendendo em como os aspectos sociais, políticos e da organização do trabalho impactam no seu fazer diário. O mundo do trabalho se reorganiza constantemente e as profissões precisam ser adaptadas para atender as necessidades do capital, porém, mais do que os benefícios lucrativos, é primordial um olhar atento a quem trabalha.

O maquinista ferroviário é um profissional com pouca visibilidade na sociedade atual, em contraponto com épocas anteriores. Muitos trabalhos partem de uma visão romântica do maquinista, retratando apenas as memórias históricas, mas essa categoria, assim como outras no contexto brasileiro, é repleta de histórias de lutas. Outros tipos de pesquisa também são encontrados, valorizando os aspectos produtivos, focado em estratégias gerenciais referenciadas pelo olhar das engenharias e ciências exatas. Por isso, cabe localizar a atual identidade do “ser ferroviário” e em como as mudanças repercutem na dinâmica pessoal e social.

3 MÉTODO

A presente pesquisa adota uma metodologia de estudo qualitativo, que se justifica por tratar de práticas e interações dos sujeitos na realidade social; na dimensão psicológica, sua relevância ocorre por meio da análise dos significados subjetivos da experiência cotidiana e não apenas a investigação das narrativas e discursos (Flick, 2009). Quanto aos seus objetivos, classifica-se como uma pesquisa descritiva, uma vez que possui a finalidade de descrever as características de uma determinada população ou fenômeno (Gil, 1991).

O tipo de amostra utilizado foi a amostra por conveniência, pois tem como finalidade atrair participantes que estejam acessíveis, e dentro dos critérios de inclusão determinados no delineamento da pesquisa (Lobiondo- Wood; Haber, 2001).

Para compreensão da realidade do trabalho foi utilizada a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), a qual trata-se de uma abordagem com pressupostos científicos, inicialmente teorizada por Christophe Dejours; em sua trajetória primária, esteve atrelada a área da psicopatologia do trabalho, no entanto, avançou metodologicamente para uma área de conhecimento própria (Mendes, 2007).

Dejours, em seus estudos, busca um olhar integrador e amplo no campo do trabalho, por isso criticou os modelos tradicionais que focavam nos aspectos positivistas ligados a medicina do trabalho, dessa forma buscou a partir de suas pesquisas compreender os fenômenos do mundo do trabalho e seus impactos no intrapsíquico e na intersubjetividade (Seligmann-Silva, 1994).

O principal fator que diferencia a Psicopatologia do Trabalho da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) é que a primeira evidencia a dinâmica da patologia, com seus efeitos adversos na saúde dos trabalhadores, enquanto a PDT busca estudar a normalidade, ou seja, o foco está em compreender como os trabalhadores se mantêm saudáveis mesmo em contextos desestruturantes (Dejours, 1994).

Ainda sobre o pensamento acima, Dejours (1994) relata que a psicopatologia tradicional se baseia no aporte da fisiopatologia das doenças somáticas, com ênfase na compreensão das doenças mentais e da loucura, em contraponto a PDT, que busca entender como os sujeitos, mesmo diante das pressões conseguem evitar o adoecimento, ou seja a normalidade, a qual não está isenta o sofrimento.

Diante disso, com as teorizações da PDT, Dejours (2015) elabora novas interpretações sobre o mundo do trabalho, sem privilegiar o campo médico, mas integrando diversas áreas do conhecimento que buscassem elucidar as nuances que repercutem no sujeito ao trabalhar.

A crítica ao movimento positivista no campo do trabalho, trata-se da tese que o psíquico no trabalho não pode ser mensurado, visto que é de caráter qualitativo e dinâmico, pois estão inscritos na subjetividade (Seligmann-Silva, 1994). Os conhecimentos científicos adentraram as grandes empresas, a fim de oferecerem instrumentos e técnicas para potencializar a produtividade e os lucros, dentre eles os testes, seguindo padrões rígidos, para identificar as causas da impossibilidade dos sujeitos para o trabalho; na contramão desse movimento surge a Psicodinâmica.

Mendes (2007, p.18) afirma que a “[...] PDT é uma teoria crítica do trabalho pois critica o trabalho prescrito, desestabiliza o que está posto, traduz o trabalho a partir dos processos de subjetivação e vice-versa”. Outro rompimento com o modelo tradicional diz respeito ao enfoque que é dado aos trabalhadores, analisado não apenas nos seus atributos individuais, mas sobretudo coletivos, por isso a PDT considera as relações estabelecidas com o coletivo, o que revela sua principal atenção: a relação entre o sujeito e a organização do trabalho (Dejours, 1994).

A relação da PDT com os coletivos, abre margem para que essa abordagem científica acompanhe discussões de vários campos do conhecimento, e absorva nas suas discussões contribuições da psicanálise, ergonomia, sociologia do trabalho entre outras. Merlo (2011) afirma que a PDT considera a análise cuidadosa feita pela sociologia do trabalho ao estudar as organizações do trabalho, relações de poder, e apropriação do saber operário.

A PDT, tornou-se uma das principais referências no campo da pesquisa no mundo do trabalho, mas também tem uma vertente de intervenção, sobretudo quando considera as noções clínicas que se manifestam na elaboração dos discursos, no entanto cabe elucidar que o presente estudo absorve os pressupostos teórico conceituais da PDT, sem focar no protocolo desenvolvido para atuação clínica.

Dessa forma, a então pesquisa absorve as elaborações teóricas da PDT, e considera essa visão ampliada do mundo do trabalho pois insere nos debates teorizações também da Psicossociologia do Trabalho, a qual, por sua vez possui uma visão polissêmica do trabalho, o caracterizando como uma “[...] ação do homem sobre seu ambiente, ação que põe em jogo suas razões e até suas possibilidades de existir” (Lhuillier, 2014, p.06). Logo, o trabalho não é uma atividade isolada, restrita apenas ao sujeito, mas engloba um todo coletivo que precisa ser pensado, para além dos aspectos organizacionais.

Além da PDT, utilizou -se a Psicossociologia do Trabalho por se pautar no sujeito em interação com os grupos, instituições e organizações; para essa área de conhecimento, o saber é produzido pelos atores a partir das dinâmicas sociais (Carreteiro; Barros, 2014).

O trabalho se constitui como uma importante atividade humana, no qual o sujeito está vinculado a coletividade, importante ressaltar que o foco da Psicossociologia não se resume ao trabalho, sendo esse aspecto humano mais um elemento vinculado aos indivíduos na sociedade.

Logo essa área de conhecimento considera que:

O sujeito é produto do social, entretanto não é um sujeito passivo dos determinismos sociais. Essa relação encontra-se na base da compreensão do mundo do trabalho e do sujeito trabalhador; daí a importância da experiência dos trabalhadores na compreensão e elaboração de conhecimentos de seu desenvolvimento nos processos coletivos (Soldara, 2016, p.249).

Lhuilier (2014) atribui ao trabalho três funções específicas, a primeira está relacionada ao caráter utilitário, envolvendo as experiências materiais e de subsistência; a segunda ao aspecto social, devido aos atributos coletivos, políticos, econômicos e ideológicos que são pano de fundo para o trabalho; e por fim, a função identitária, uma vez que trabalhar também contribui para a constituição da subjetividade.

A dimensão social do trabalho exposta por Lhuilier também é confirmada por Dejours (2022), ao refletir que o trabalho não se restringe apenas a uma atividade, mas é também uma relação social, que contempla o superior hierárquico, os colegas, clientes e assim por diante.

A Psicossociologia e a Psicodinâmica do Trabalho, apesar de áreas distintas e com focos diferentes, possuem alguns pontos de aproximação: as duas em sua epistemologia sofrem influências da Psicanálise e Sociologia, bem como também se interessam pelo sujeito e o ambiente, na medida que o trabalho emerge a partir dessa relação (Carreteiro; Barros, 2014).

Araújo (2013) aponta que a Psicossociologia do Trabalho busca articular a dimensão subjetiva com os aspectos sociais, externos e políticos, para que dessa forma, evite recair sobre teorizações com ênfase na psicologização ou sociologização dos fenômenos.

Sendo assim, a Psicossociologia do Trabalho, está em consonância com os objetivos da pesquisa, uma vez que busca compreender e tecer debates sobre as articulações que estão ocorrendo há todo momento entre o social, comportamentos humanos e suas repercussões psíquicas; porém, quando se delimita para o contexto do trabalho, os autores que utilizam esse referencial, percebem o a construção dos sujeitos e vínculos sociais também mediada pelo trabalho (Lhuilier, 2014).

A noção de trabalho desse campo teórico, está além das definições que atualmente se sustentam, uma vez que na contemporaneidade, trabalhar é visto em sua finalidade capitalista, porém, para a Psicossociologia, o trabalho é analisado como um importante aspecto com impactos na conjuntura social e formação da identidade dos sujeitos (Lhuilier, 2017).

Diante disso, compreender esse fenômeno sob a ótica da Psicossociologia e Psicodinâmica é romper com os modelos tradicionais de análise sobre o contexto do trabalho no campo da Psicologia. A partir desses campos teóricos, se insere nas análises elementos heterogêneos, que apontam para a complexidade das dimensões subjetivas no campo do trabalho.

3.1 Participantes da pesquisa

A pesquisa é composta de 10 maquinistas ferroviários, residentes na cidade de São Luís do Maranhão e oriundos de dois contextos de trabalho diferentes. O objetivo do então estudo não é comparar as empresas, contudo, em alguns trechos existem recortes no texto em que são detalhadas algumas características, mas com a finalidade de fornecer detalhes que contribuam para a análise dos aspectos subjetivos que envolvam o trabalho dos maquinistas ferroviários.

Foi considerado como critério de inclusão: Maquinistas ferroviários que estejam exercendo a função em um tempo de trabalho igual ou superior a 2 anos, e critérios de exclusão: Maquinistas ferroviários com tempo de trabalho inferior a 2 anos e que estejam afastados da sua função, por motivo de aposentadoria ou adoecimento.

Quanto a escolha do tempo mínimo de 2 anos, esse é um tempo no qual o maquinista está ambientado na dinâmica da ferrovia, uma vez que para chegar na função, ele precisa passar por um período (mínimo 2 anos) como auxiliar de maquinista ou oficial de operações ferroviárias (nomenclatura que varia conforme a empresa), mas que no geral significa uma época de preparação inicial para a função de maior responsabilidade na condução do trem, que é de maquinista.

Por meio do questionário sociodemográfico (apêndice A) , foram obtidos dados a respeito dos participantes sobre tempo de trabalho, idade, gênero, escolaridade, estado civil, dependentes e remuneração. A fim de preservar a identidade dos participantes e garantir a confidencialidade dos dados, ao longo do texto foram utilizadas letras do alfabeto que identifiquem cada entrevistado. No entanto, cabe lembrar que há maquinistas entrevistados que fazem parte de contextos de trabalho diferentes e cada lugar possui características próprias que impactam na subjetividade de cada sujeito, por isso a tabela abaixo relaciona cada maquinista ao seu respectivo contexto de atuação:

Tabela 2 – Participantes da pesquisa

Maquinista	Empresa	Tempo de Trabalho
A	1	25 anos
B	1	36 anos
C	1	14 anos
D	1	15 anos
E	1	33 anos
F	2	4 anos
G	2	2 anos
H	2	8 anos
I	2	20 anos
J	2	3 anos

Fonte: Elaborada pela autora

3.2 Instrumento

Foi utilizado um roteiro de entrevista com perguntas abertas, e tal ferramenta alinha-se com essa pesquisa uma vez que proporciona um espaço para manifestação da realidade vivenciada no trabalho, considerando que o objeto da Psicodinâmica do Trabalho é o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação (Mendes, 2007). Esse acesso ocorre por meio da palavra.

O roteiro de entrevista possui eixos que norteiam o pesquisador e as perguntas levam em consideração informações que buscam identificar e compreender as características do cotidiano de trabalho; aspectos da organização do trabalho; dificuldades no trabalho dos maquinistas e as estratégias de enfrentamento.

3.3 Procedimentos de coleta

A coleta de dados ocorreu no período de fevereiro de 2023 a maio de 2023, as entrevistas foram realizadas preservando a natureza voluntária e anônima da pesquisa, para isso aos participantes foi solicitado a concordância com os princípios descritos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética em pesquisa da Universidade Federal do Maranhão.²

² CAAE: 68019723.9.0000.5087

A primeira abordagem aconteceu via Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Maranhão (STEFEM), inicialmente um email foi enviado ao órgão informando sobre a pesquisa, alguns esclarecimentos quanto a coleta de dados e solicitando a possibilidade de algum contato de maquinista que poderia participar da entrevista. A partir disso, a primeira entrevista foi realizada nas dependências do STEFEM, em seguida o primeiro entrevistado (A1) indicou outra pessoa para participar, e assim foi aplicada a técnica do *Snow Ball*. O contato com os potenciais participantes ocorreu via *WhatsApp* e ligação.

As duas primeiras entrevistas foram realizadas presencialmente, pois as disponibilidades de horários coincidiram, no entanto, as oito restantes, ocorreram remotamente, pois a rotina dos maquinistas é muito dinâmica e tornava incerto um dia para realização das entrevistas presencialmente, devido ao cumprimento da escala e estado de prontidão para qualquer necessidade da empresa. As entrevistas remotas ocorreram via *Google Meet* ou chamada de vídeo do *WhatsApp*, muitas delas foram realizadas no horário de repouso dos maquinistas, ainda em viagem a trabalho, no quarto de hotel.

As entrevistas com os 10 participantes ocorreram de modo individual. Inicialmente era solicitado a leitura e assinatura do TCLE, quando realizado presencialmente ou o envio de um link do *Google Forms* para aceite do TCLE. As entrevistas tiveram duração média de 60 minutos. Os participantes foram informados da gravação de áudio do conteúdo da entrevista, e consentiram com isso, conforme descrito no termo.

Após a realização das entrevistas, os dados foram transcritos para o *Word* para posterior análise do material.

3.4 Análise dos dados

Os dados foram analisados segundo a teoria de Norman Fairclough (2012) da análise do discurso crítica, que entende a língua como um integrante do processo social, assim, o discurso revela uma prática reproduzida no contexto social, o sujeito é detentor da linguagem e por isso para compreender suas expressões torna-se relevante uma abordagem psicossocial. Desse modo, a língua desvela uma relação dialética que molda a sociedade e sofre influências.

A Teoria Social do Discurso de Norma Fairclough tem como princípios analisar os textos falados e/ ou escritos, o processo de produção dos discursos, sua contribuição nas relações sociais, e por fim explicar como as particularidades socioculturais fazem parte da elaboração dos conhecimentos e crenças (Fairclough; Melo, 2012).

Dito isso, a análise do discurso utilizada é relevante na medida em que por meio das expressões mediadas pela linguagem compreende-se as práticas desses sujeitos no seu contexto de trabalho.

4 RESULTADOS

Foram dispostos abaixo a análise e a discussão dos dados coletados com a pesquisa, considerando os pressupostos metodológicos adotados. As categorias da Psicodinâmica do Trabalho apresentadas estão alinhadas com os objetivos propostos do estudo, referindo-se à organização do trabalho, sofrimento, estratégias de mediação e prazer.

4.1 Organização do trabalho: “Eles criaram um padrão de maquinista através do sistema”.

A organização do trabalho é um dos principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, e apesar da disposição escrita no singular, seu significado não se restringe a um único aspecto, mas abrange a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema de hierarquia, as relações de poder, dentre outras características que permeiam o universo do trabalho (Dejours, 2015).

A preocupação com a forma que o trabalho é organizado, para cumprir a sua finalidade, de gerar um bem ou serviço, não é de hoje, mas revela uma necessidade identificada por Taylor, através da Administração Científica do Trabalho, o qual sistematizou uma rotina trabalhista, segundo os princípios da ciência, nas grandes fábricas, que até então giravam em torno das habilidades do trabalhador. Essa tentativa de aprimorar o processo produtivo, inicialmente buscava diminuir o absenteísmo e a ociosidade (Anjos, 2013; Franzoi, 2011).

As transformações na gestão do trabalho também são notadas na realidade dos maquinistas ferroviários, no relato do entrevistado B1 (está há mais de 30 anos na função), nota-se o quanto a padronização das tarefas teve impacto na rotina dos trabalhadores:

[...] Ah no nosso tempo você tinha que ter sua operação diferenciada, você tinha que estudar mesmo no papel, você tinha que criar uma operação padrão pra ti, hoje não, hoje a operação da ferrovia é unificada, todo mundo faz do mesmo jeito, na minha época cada um tentava fazer o melhor, era mais difícil, não tinha essa tecnologia pra te fiscalizar tanto, você trabalhava muito mais à vontade e dava certo (B1).

A partir do relato de B1, percebe-se quanto o trabalho do maquinista ferroviário atualmente está padronizado, e que anteriormente, a operação dependia mais das habilidades do maquinista, o que tornava o trabalho mais difícil, pois era um processo de aprendizagem

árduo, mas que depois de assimilado, as tarefas eram desempenhadas com mais facilidade, ao contrário da situação atual, pois com o incremento da tecnologia nas ferrovias, os procedimentos foram adotados para diminuir o número de acidentes (prejuízos econômicos) e principalmente aumentar a eficiência (ganhos financeiros).

Um dos fatores que justificam as mudanças operacionais no trabalho do maquinista ferroviário está atrelada a segurança, no entanto, os entrevistados com mais tempo de trabalho na função, afirmam que a obrigatoriedade do cumprimento dos procedimentos não diminuiu a ocorrência dos acidentes, pelo contrário, aumentaram os eventos e os registros, como descreve E1:

Tá tão amarrado em procedimento que se torna assim quase uma picuinha, e amarra muito em prol de uma segurança que não existe assim, 100%, é uma ilusão, às vezes quer criar uma coisa pra que o foco seja segurança, mas não atrela, no meu entendimento né, tanto a segurança, e antes era mais na mão do maquinista, e na mão do maquinista, por incrível que pareça, não acontecia os acidentes que acontecem hoje, engessou tanto em procedimento, que no meu entendimento não houve evolução nesses termos, houve algumas evoluções, mas em segurança, caiu bastante (E1).

Cabe ressaltar que a profissão do maquinista ferroviário é presente há muitos anos na realidade brasileira, sendo uma categoria que passou por inúmeras transformações e ainda é alvo de mudanças próprias do mundo do trabalho (Monteiro, 2007; Caliskevstz, 2011; Seligmann- Silva, 1997). Ainda se encontra, no contexto de São Luís, apesar das mudanças que ocorrem de gestão em gestão, maquinistas com muitos anos de profissão (20, 30 anos), pois é uma atividade que exige muita responsabilidade e longo período de treinamento, tornando-se comum um tempo de permanência elevado na função.

A organização do trabalho dos entrevistados da empresa 1 apresenta elementos comuns a gestão toyotista; devido ao incremento tecnológico no seu maquinário, bem como a exigência de qualificação permanente (necessário o domínio das tecnologias); sem deixar de conter alguns aspectos do taylorismo, principalmente no uso de procedimentos para a execução do trabalho, com a finalidade de controlar e disciplinar os trabalhadores a fim de intensificar o ritmo produtivo (Franzoi, 2011).

Quanto as condições físicas de trabalho, os entrevistados da empresa 1, afirmam possuir equipamentos e instrumentos de ponta, com alto investimento tecnológico, que inclusive são importados de outros países e passam por constantes manutenções. O salário é um atrativo, além do pacote de benefícios ser considerado satisfatório pela categoria, como afirmam A1, B1 e D1.

Em contrapartida, os maquinistas ferroviários da empresa 2, vivem uma realidade objetiva oposta, com equipamentos sucateados (funcionam de forma manual, com pouco investimento tecnológico) e o salário não condiz com o grau de responsabilidade exigido, porém como parte da remuneração, contam com auxílios tais como ticket de alimentação e plano de saúde.

Facas (2021) se refere a organização do trabalho como o cenário do trabalho, por isso fazem parte elementos como divisão das tarefas, ritmos de trabalho, normas, controles, entre outros.

Dessa forma, o cenário que os maquinistas ferroviários entrevistados fazem parte, é caracterizado por ser um espaço de pouca margem para o descumprimento dos procedimentos, os entrevistados com mais tempo de trabalho, relatam o exagero dos protocolos, que segundo eles, muitas vezes “ amarram” o trabalho, e comparam a épocas anteriores, no qual os procedimentos ainda não tinham sido elaborados, porém, todos conseguiam realizar as atividades normalmente; já os maquinistas mais recentes na função, reconhecem a pressão em aprender todas as regras, mas acham necessárias, até mesmo para os proteger de qualquer possível “eventualidade” como afirma o maquinista D1:

Igualmente o código de trânsito, a gente tem um regulamento da ferrovia, que é o ROF, esse regulamento ele abrange todas as ferrovias da empresa que a gente trabalha, e também da FTL, da VLI, é um regulamento que ele é único, mas assim, pra cada localidade, tem as especificidades pra aquela região né, então esse regulamento deve ser observado, além desse regulamento, a gente tem também os procedimentos, que são documentos também (procedimento 01, procedimento 02...), o regulamento vai dizer o que deve ser feito, o que é permitido, e o que é proibido, e o procedimento ele vai dizer como a atividade deve ser feita, o processo dessa atividade, você vai entrar no trem, precisa de quê? O procedimento vai dizer, olha pra você entrar no trem, você precisa parar, olhar para os dois lados da ferrovia, manter contato com alguém que esteja no trem, pra dizer que você vai sair, e como você sobe no trem? Você sobe o degrau com as duas mãos na escada, de frente, degrau por degrau, com as mãos livres, isso aí é um procedimento, então se alguém sobe no trem uma outra forma, ele tá descumprindo o procedimento, bem aí ela pode pegar um ponto negativo, porque ela tá descumprindo, e tá colocando em risco a própria vida, então é necessário que tenha esse regulamento (D1).

Esse padrão rígido e puramente técnico é identificado nos discursos dos maquinistas da empresa 1, todos os entrevistados reforçam a necessidade de a empresa em sempre ofertar treinamentos e capacitações, a fim de atualizar os trabalhadores dos procedimentos que precisam ser cumpridos.

Facas (2021) afirma que empresas que adotam essa organização de trabalho, baseada em excessivos controles e normas, não oferecem liberdade para que os sujeitos gerenciem o ritmo e tempo de trabalho, o que torna uma gestão rígida e propensa a riscos psicossociais.

Por outro lado, a empresa 2 possui os procedimentos estabelecidos, contudo não são cumpridos à risca, uma vez que o mais importante é a efetivação das tarefas, e as condições de trabalho ofertadas não permitem o devido cumprimento, como menciona F2:

Se a gente fosse cumprir à risca aqui o que eles pedem nesse regulamento, o trem aqui nem circulava, por que o material tá sucateado, as locomotivas apresentam problemas técnicos, os vagões também, a manutenção é precária, a gente faz das tripas coração, e a cobrança sempre lá em cima, eles não conseguem enxergar que tu tá dando teu máximo em uma situação da qual tu não era nem obrigado a fazer (F2).

Importante ressaltar que o documento descrito por F2 é um regulamento unificado, o ROF (Regulamento de Operações Ferroviárias), que precisa ser cumprido por todas as empresas do setor ferroviário, além das normas internas, as quais são elaboradas considerando a realidade local e as peculiaridades da empresa.

Na fala de F2, evidenciam-se elementos que dizem respeito ao trabalho prescrito e ao trabalho real. O primeiro é caracterizado como aquele estabelecido para ser efetuado pelos trabalhadores, as atividades necessárias e as regras a serem cumpridas, ou seja, antecede a execução da tarefa, tem um caráter de orientação, burocracia e fiscalização (que são elaborados por meio de protocolos escritos, verbais ou implícitos); enquanto o trabalho real, é o executado de fato, considerando o entendimento do trabalhador, as condições e instrumentos disponíveis (Oliveira, 2011; Anjos; 2013).

O maquinista A1 menciona o trabalho prescrito sendo devidamente cumprido:

Têm as passagens de nível, por exemplo, todo trem ele tem que buzinar, há 5 metros ele faz o uso da buzina, buzina e usa o cinto; buzina é um procedimento no qual a gente cumpre rigorosamente, ao iniciar, por exemplo, eu estou parado e vou iniciar a viagem, iniciar o movimento do trem, tenho que buzinar também pra alerta, alertar se tiver pessoas próximas, pessoas de manutenção próximas pra que ele escute e saia próximo dos trens e vagões, antes de iniciar o movimento do trem nós buzinaamos, é um padrão (A1).

Contudo, as prescrições não são suficientes para a realização do trabalho, em virtude do cotidiano ser mutável, inconstante e não totalmente controlável (Facas; 2021). Dejours (2022) afirma que para se trabalhar efetivamente é comum a prática do descumprimento dos regulamentos e recomendações, ou seja, do prescrito, e que ser inteligente no trabalho, é se ater a clandestinidade, dada a complexidade da realidade, assim sendo, o trabalho real se manifesta.

Enquanto o trabalho prescrito obedece a normativas previamente estabelecidas, o trabalho real, considera as condições atuais para a realização da atividade, o maquinista F2 cita um exemplo de trabalho real no seu contexto:

A gente tem uma velocidade a cumprir diante da via, a gente tem que cumprir essa velocidade, é determinado que a gente cumpra a risca essa velocidade, só que acontece muito aqui da locomotiva não ter o equipamento de velocímetro, e aí alguns querem tanto de gerente quanto de supervisor, que tu tenha uma noção de velocidade, que tu trabalhe diante de uma (risos), assim, que tu imagine que tu tá andando naquela velocidade, eles te cobram isso, que tu como um bom maquinista tem que ter uma noção, de quanto tu tá andando, se tu tá andando a 30 km/h a 20 km/h, é uma cobrança que eu acho absurda. Porque assim, o que eu tenho que ter aqui não é noção de nada não, tenho que ter o equipamento funcionando, se eu tiver o equipamento funcionando você pode me cobrar em cima disso, mas eu não tenho condições de fazer porque o equipamento não presta (F2).

O relato do maquinista F2 evidencia a disparidade entre aquilo que é recomendado via regimentos, e a situação existente, essa diferença, assim como afirma Anjos (2013) denuncia a complexidade da realidade do trabalho, uma vez que a impossibilidade de seguir o prescrito acontece por inúmeros fatores, no caso mencionado, o principal fator diz respeito a falhas do equipamento, e diante de tudo que é estabelecido previamente, se encontra o trabalhador, que se depara com a realidade e julga as condições para a viabilidade ou não das recomendações.

As condições de trabalho ofertadas pela empresa 2 são consideradas insuficientes pelos maquinistas, desde instrumentos de trabalho, até estrutura física; os entrevistados reconhecem o quanto a atual situação tem impacto na sua rotina no que diz respeito a qualidade da atividade realizada e até no relacionamento com os gestores; pois quando se recusam a fazer algo, dada a situação, são vistos pela chefia como alguém que não quer colaborar com a empresa.

Quanto a divisão do trabalho, apesar da descrição formulada pela CBO, a profissão do maquinista ferroviário possui algumas especificidades, por exemplo, os maquinistas da empresa 1, podem ser classificados em maquinistas de viagem (aqueles responsáveis por conduzir o trem de uma localidade a outra realizando o transporte tanto de cargas, quanto de pessoas) ou maquinistas de pátio (responsáveis por realizarem manobras de posicionamento de vagão e preparação para o carregamento de carga, restrito ao pátio da empresa). Essas duas funções, dos maquinistas ferroviários são bem delimitadas e restritas apenas aos profissionais designados.

Já os maquinistas da empresa 2 não tem essa divisão de tarefas demarcada e estabelecida, cabendo a eles realizarem tanto a condução nas viagens quanto no pátio. Holzmann e Piccinini (2011) apontam que a flexibilidade no atual mundo do trabalho também se apresenta na aptidão dos trabalhadores ao realizarem tarefas em diversos postos; realidade identificada no cotidiano dos entrevistados da empresa 2, pois precisam estar funcionalmente flexíveis para realizarem diversas tarefas nas etapas de produção.

Em relação as escalas de trabalho, os maquinistas da empresa 1 possuem uma escala 6X2, ou seja, trabalham seis dias e folgam dois, sem considerar os adicionais de hora extra, que

podem variar de acordo com duração da viagem, no caso do maquinista de viagem, ou da necessidade de carregamento, no caso dos maquinistas de pátio. Já os maquinistas da empresa 2 possuem uma escala de 6x1, trabalham seis dias e folgam um, mas há algumas especificidades, conforme descrito pelo entrevistado I2:

[...] A escala hoje é 6X1, existe vários procedimentos dentro da nossa escala, o sobreaviso, que é pra gente assumir qualquer demanda, a qualquer hora, aí tem a prontidão, que é quando a gente não tá na sede, aí botam a gente a disposição no horário que eles precisarem, aí tem a jornada, que a gente chama de PMQ, que é a viagem (I2).

O trabalho por escala possui algumas especificidades que são importantes de serem analisadas. Essa dedicação exclusiva acarreta algumas consequências, que no decorrer do texto serão expostas, entretanto também é uma estratégia da organização do trabalho, como destaca H2: “[...] Eu acho tranquilo, vamos dizer assim, questão salarial, pra quem viaja mais é bom, e por isso eu queria tá mais viajando”.

O maquinista B1, detalha melhor a realidade:

[...] Então a gente complementa muito com hora extra, diária, e os adicionais, isso complementa, você chega a dobrar o teu salário, por isso que maquinista “ ah eu gosto de viajar”, é porque ele sabe que ele vai ter um retorno daquilo ali, não é que ele seja morto de apaixonado por viajar, porque tem uma necessidade, já começa a basear o ganho dele naquele adicional, aí termina fazendo aquilo pelo salário (B1).

Então, trabalhando mais o maquinista garante um maior lucro para a empresa, bem como aumenta seus rendimentos, “uma via de mão dupla”, mas na verdade, revela uma prática comum no contexto neoliberal, de incentivo a produtividade. Basear os lucros no desempenho pessoal é ferramenta de sedução dos trabalhadores, Safatle (2022) mostra que a autodeterminação revela uma estratégia própria do neoliberalismo, que faz parte de um sistema que tem como principal característica o empreendedorismo, a livre iniciativa e a competitividade.

Vieira *et al.*, (2019, p.40) apontam que “[...] a jornada exaustiva pode ser uma condição tanto imposta pelo empregador, quanto autoadoção do dito colaborador”, nas situações analisadas a escala é exigente, mas os maquinistas aceitam, na medida que estão colaborando com a empresa e, a partir disso, aumentando seus rendimentos.

Dessa forma, do trabalhador espera-se uma “[...] subjetividade própria a um esportista preocupado com performances” (Safatle, 2022, p. 24), discurso muito alinhado com o que Facas (2020) denuncia quando se refere aos atuais modos de gestão do mundo do trabalho, que

demandam cada vez mais um elevado desempenho para suprir uma infinita necessidade de produção.

O maquinista H2, afirma:

[...] Há sim um comentário “fulano tá viajando muito, eu não to viajando”, claro que há, todo mundo trabalha com produção, certo que o salário é fixo, mas quem viaja mais ganha mais, claro que tem aquela competitividade, mas não uma coisa explícita (H2).

Ou seja, a fala do maquinista revela as concepções teóricas acima mencionadas e que se concretizam nas práticas diárias, tornando o local de trabalho, um espaço de competição, por isso é justificada uma performance de atleta. A questão da escala foi uma dificuldade até mesmo para a realização da então pesquisa, uma vez que foi um desafio combinar um horário para a realização das entrevistas, em virtude da pouca disponibilidade de todos os maquinistas, por isso as entrevistas eram realizadas no horário do repouso, entre uma viagem ou outra, na modalidade remota.

No que se refere as equipes, os maquinistas da empresa 1 trabalham na cabine sozinhos, logo toda a operação é realizada unicamente por eles, com suporte do centro de controle. Com a revitalização das ferrovias e o incremento dos aparatos tecnológicos, o trabalho passou a ser mais independente da intervenção humana, por isso as equipes foram reduzidas. Antes, a condução contava com o suporte de um profissional auxiliar e o maquinista.

Já os maquinistas da empresa 2, não realizam nenhuma operação sozinhos, há sempre uma profissional de suporte, assim, em cada viagem o trem possui uma equipe composta pelo maquinista e auxiliar. No entanto, com a reformulação da via, a presença de uma equipe de suporte está ameaçada, como afirma o maquinista G2:

[...] Quando a gente viaja com o auxiliar, os auxiliares que fazem check list da locomotiva, o livro de bordo, que é outro tipo de check list, eles que enviam às macros (que são as sessões de bloqueio), querendo ou não ia ficar mais trabalhoso, ia tirar nossa atenção do percurso, ia ficar mais difícil, a gente já tem que ter atenção, mas ia requerer mais atenção (G2).

Essa decisão em reduzir as equipes, acompanha a transformação já realizada pela empresa 2. Ribeiro e Leda (2018, p. 43), afirmam que “[...] os diferentes modos de gestão (taylorismo, fordismo e toyotismo) convivem lado a lado e trouxeram, ao longo da história, diferentes impactos sobre a categoria trabalho”.

Dessa forma, as modificações nos princípios dos modos de gestão ao longo do tempo, repercutem nos dois contextos em que os entrevistados fazem parte, alterando inclusive a rotina diária e as equipes de trabalho.

Ainda sobre os modos de gestão, os maquinistas com mais tempo de trabalho, são críticos:

Pra ser bem franco, eu nunca concordei com o modelo de gestão da empresa, pra mim é um modelo de gestão falida né, hoje pra ser um supervisor tem que saber o quê? Só tem que preencher uma planilha do Excel, se você souber preencher, você é um supervisor, só! Porque as coisas que eu vejo lá não faz sentido, pessoas que nem falavam com ninguém se tornavam supervisor. Então o principal pra ser um supervisor é preencher uma planilha, porque tu alimenta o sistema, então aí é show, mas o papel de ter essa relação essa os outros, infelizmente não tem nem como ser mensurado, porque não tem o sistema pra dizer isso, não tem como, eles querem tudo numa planilha preenchida. Eu ficava triste com um negócio desse (E1).

Esse trecho da fala do maquinista E1, revela as tendências atuais da gestão do trabalho contemporâneo, marcada pela globalização, políticas neoliberais e reestruturação produtiva (Matos, 2019). Essa habilidade de utilizar o sistema, pode ser traduzida em alguém responsável por quantificar os resultados, imprimir um caráter produtivo em todas as ações desenvolvidas e principalmente, assumir um controle (ou pelo menos tenha essa intenção) para que a produção seja garantida.

Sennet (2022) alerta que o controle é estabelecido para que as metas de produção sejam alcançadas, dessa forma o lucro é garantido, no entanto, a realidade é cruel, pois a natureza das organizações mostra que as metas não são facilmente cumpridas, e cabe a esses líderes (que alimentam o sistema), pressionarem os seus subordinados a produzirem cada vez mais.

O maquinista B1, que possui mais de 30 anos na função, compara a gestão atual com a gestão do início da sua carreira, ele menciona um acidente com o trem que estava operando, e resultou na morte de um pedestre: “[...] fiz uma viagem deu 6 horas da manhã, passei em frente a determinado local lá, buzinei e o cara resolveu passar, bateu nele, o meu trem e morreu, era uma passagem de nível né”.

Essa situação extrema e delicada foi atenuada com a postura do seu gestor na época, que segundo ele, o apoiou, pois conhecia seu histórico de zelo e dedicação na empresa: “aí eu me lembro que na apuração, o supervisor que me acompanhava há muito tempo disse ‘não, o B1 não, alguma coisa de errado teve, teve algum erro, mas não foi dele”.

Todavia, Dejourns (2022, p. 36) afirma que nos atuais modos de gestão, “[...] o individualismo triunfa, colocando em xeque o coletivo e a cooperação”, como pontua B2:

[...] Hoje não, “ quem era a matrícula?” Ninguém sabe quem é você nas empresas agora você tem o CPF, ninguém sabe quem é você, o que você já fez de bom, hoje é apagado, mas o que você fez de ruim tá lá, justamente pra contar na carteira, quando é preciso fazer uma demissão, bora ver quem tem mais pontos na carteira, quem se envolveu mais em evento, é uma política das empresas, a gente sabe né, mas antigamente, acontecia menos, por que além de ter o comprometimento, além de ter responsabilidade com a empresa, você tinha aquela consideração com o seu chefe, com o teu supervisor, aquele vínculo, aquela relação (B2).

Ou seja, uma gestão na qual as “[...] relações de companheirismo e de amizade no trabalho não podem existir, pois elas são passageiras, imediatas, competitivas, os elos afetivos, não podem estabelecer-se, pois a cada mudança rompem-se os laços, perdem-se as pessoas” (Vieira; Heloani, 2015, p. 104).

4.1. 1 Lugar de mulher é na ferrovia?

Com as lutas por direitos iguais no mercado de trabalho, a mulher também passou a ter espaço na ferrovia. O Maranhão foi o primeiro estado no Brasil a possuir no seu quadro de funcionário, uma maquinista mulher. Atualmente, ela não está mais no exercício da função, no entanto, deixou um legado, tanto na promoção de vagas destinadas ao público feminino, por parte da gestão, como de incentivo às sucessoras.

A atividade de condução de um trem esteve no imaginário social como algo muito próprio dos homens, e isso não se restringe apenas a um fato do senso comum, mas também uma ideia compartilhada por muitos gestores e trabalhadores do setor ferroviário. A maquinista C1, relata que no início foi difícil provar que era capaz de realizar as tarefas designadas, ela admite que o cenário da ferrovia ainda é muito machista, mas que isso vem mudando com as políticas de incentivo da empresa:

[...] Tive que me adaptar ao cenário deles pra eu poder conseguir desenvolver as atividades que eles desenvolviam, eu tive que (risos) muitas vezes ter posturas masculinas e atitudes masculinas para poder acompanhar todo aquele cenário e desenvolver minha atividade, e com o passar dos tempos foi se modernizando muitas coisas, mas a gente sempre resistiu a muitas coisas que eles diziam que não dava pra fazer ou não tinha espaço e condições pra mulher fazer, a gente sempre mostrava o contrário, não com palavras, mas com ações, e mostrava o resultado, mas sempre com grandes desafios, por que eles nos davam e achavam que nós não íamos conseguir (C1).

O relato de C1 evidencia um contexto de rigidez não apenas quanto aos procedimentos, mas também aos comportamentos e expectativas no ambiente de trabalho. C1 foi a primeira maquinista a engravidar enquanto estava exercendo a função, pois a maquinista pioneira, já

tinha tido os filhos ao entrar na ferrovia; esse período foi descrito por ela como desafiador, uma vez que a gestão não sabia como proceder com a situação, no fim, C1 foi transferida para uma função de suporte a operação ferroviária, enquanto estava no período da gestação, no entanto, quando retornou do período de licença maternidade e férias, foi, por diversas vezes, convocada a assumir outras funções, até mesmo de supervisão, para que abandonasse a operação propriamente dita, porém resistiu e permaneceu na função:

[...] Muita opção foi me dada pra sair da função de maquinista, e todo tempo eu resistia e dizia que não, que eu ia conseguir conciliar, era uma forma que eles queriam me ajudar, só que eu via que não estavam me ajudando, eles estavam me atrapalhando, por que se eu mudasse de função, eu ia estar fazendo a vontade deles mas não ia estar me realizando na função que eu tanto tinha batalhado pra conseguir, tanto que eu tinha me identificado e buscado isso, por conta de uma gravidez, que eu achava que filho não era motivo, sair de uma função e ir para outra que eu não tinha desejado, não queria e não tinha buscado, na época foi uma resistência deles, por que pelo fato de já não ter mulher eles queriam tirar a única que tinha, e aí foi quando eu comecei com muita conversa, muito diálogo com eles, resistindo e dizendo não, “ não quero, consigo conciliar” e eles todo tempo assim: “ então vamos lá”, tipo dizendo assim “ vamos ver até onde vai dar, até onde ela vai aguentar” (C1).

Além dessa situação, o contexto em que C1 está, por assumir a função de maquinista, também lhe gerou situações constrangedoras, como convites sexuais, insinuações sobre sua sexualidade, uma vez que exercia essa função com predominância masculina, mas também por não ceder aos convites sexuais que recebia. Essa situação relatada, caracteriza uma série de assédios, Soboll (2011) afirma que o assédio moral não está restrito a posições hierárquicas, mas pode estar presente em qualquer relação entre os trabalhadores no contexto de trabalho, desde que a ação produza efeito de constrangimento, humilhação e ofensa, e pode ser concretizada em ações, gestos, palavras, comportamentos ou procedimentos.

Mattos (2019) afirma que o atual mercado de trabalho tem como principal característica a precarização, e alguns grupos são mais atingidos, tal como as mulheres, realidade que segundo ele, se constata a nível mundial e de forma bem acentuada nos países de industrialização tardia.

4.1.2 Precarizações no trabalho dos maquinistas ferroviários

Quando analisamos as diversas configurações do trabalho, não é difícil perceber o quanto essa atividade humana esteve envolvida em condições precárias desde a antiguidade. Monteiro e Freitas (2015) refletem que a precarização sempre existiu, no entanto foi a partir da Revolução Industrial, que se começou a pensar sobre os impactos das condições de trabalho na saúde física e psicológica dos trabalhadores.

Dejours (2015) evidencia que a classe trabalhadora francesa vivia uma luta pela sobrevivência no contexto do século XIX, e elementos de precarização coexistiam, tais como jornada de trabalho superior a 14 horas por dia, emprego de crianças na linha de produção, salários muito baixos, falta de higiene, acidentes no trabalho, dentre muitas outras barbaridades.

O grande contingente de trabalhadores que viviam nas fábricas, no período inicial de industrialização, estava submetido a condições precárias, no entanto, por meio de mobilizações, leis foram criadas para regulamentar o trabalho e estabelecer acordos entre as empresas e a classe trabalhadora (Galeazzi; Holzmann, 2011), assim com o passar dos anos, a insatisfação operária deu lugar a lutas coletivas que tinham como principal pauta a melhoria nas condições de trabalho.

Embates foram travados pela classe proletária e os detentores dos meios de produção, na tentativa de garantir interesses para ambas as partes, o primeiro grupo conquistou direitos fundamentais, como férias, previdência social, licenças temporárias ou permanentes, afastamentos, aposentadorias (Galeazzi; Holzmann, 2011), enquanto o segundo grupo, que paga o salário, “[...] o direito de se apropriar da força de trabalho de quem a vende e dispor dela para produzir uma mercadoria de valor mais alto (Grespan, 2021, p.48).

Contudo, mesmo com as garantias legais de condições de trabalho mais favoráveis, a precarização não foi eliminada, pelo contrário, com a reestruturação produtiva e acumulação flexível, mudanças ocorreram no mundo do trabalho, que afetaram os sujeitos que trabalham e os direitos conquistados a nível coletivo (Mendes, 2007).

Alves (2021) aponta que a atual precarização do trabalho, é bem mais complexa e se insere na regulação salarial precária (com ou sem vínculo empregatício), gestão toyotista e tecnologia informacional. Por o trabalho ser um fenômeno social complexo, a precarização, que faz parte dessa atividade, precisa ser analisada por vários prismas, no viés econômico, político, social e subjetivo. Diante disso, a precarização social é uma realidade não apenas de quem está excluído do trabalho, mas um movimento que atinge quem está dentro e fora do trabalho (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010).

No atual cenário do mundo do trabalho, a flexibilização é um dos principais alicerces da precarização. Holzmann e Piccinini (2011) apontam três vertentes da flexibilização presentes no contexto laboral, a primeira trata da flexibilização dos regimes de trabalho, que surgiram para cumprir uma demanda imposta pelo dinamismo econômico, a partir das políticas neoliberais, dessa forma, trabalhadores precisavam ser admitidos por meio de outras modalidades de contrato, tais como contratos temporários, contratos por tempo parcial, contrato de pessoa jurídica, entre outros.

A segunda vertente da flexibilização trata-se das aptidões dos trabalhadores, os quais deveriam ter como principal competência a polivalência, a fim de dominarem diversas etapas produtivas; e por fim, a flexibilização quanto a jornada de trabalho, pois a partir dessa mudança nos princípios do trabalho, a jornada tradicional garantida por leis trabalhistas, passa a ser flexibilizada segundo as necessidades da empresa (Holzmann; Piccinini, 2011).

Quanto a realidade dos maquinistas entrevistados, apesar das diferenças que existem no contexto de cada um, principalmente inerentes a organização do trabalho, todos vivem em situação de precarização.

O maquinista A1 relata :

Eu acho assim, é ruim porque você não conversa com ninguém, é ruim, é um fator ruim, você estar sozinho e não poder conversar, lógico que a gente tem aquela comunicação via rádio, com o centro de controle, mas não é como eu estar frente a frente com uma pessoa batendo papo, falando alguma coisa, é diferente, então essa também é uma dificuldade (A1).

A organização do trabalho da empresa no qual A1 faz parte é caracterizada por apresentar o que há de mais inovador no ramo da logística ferroviária: equipamentos de ponta, trens com monitoramento, entre diversas inovações. Essa tecnologia foi substituindo ao longo do tempo, o ser humano, por isso as equipes foram reduzidas, dispensando o auxiliar; hoje o maquinista viaja na cabine sozinho, ou seja, fica grande parte do seu trabalho sem conversar com ninguém.

E1 relata uma situação inquietante:

[...] Poxa, tá tão redondo, que eu não fiz nada, eu simplesmente fui uma máquina, porque tá tudo no procedimento, eu não gosto muito de ser máquina, gosto sempre de desenvolver minhas habilidades dentro do equipamento que trabalho. Quando a viagem é redonda, não aconteceu nenhuma alteração no trecho, vamos usar o exemplo do carro, eu passei a terceira marcha cheguei no centro, então eu sou mecânico, hoje o procedimento nossa amarra muito, até pra nossa segurança, eu gosto muito quando acontecia o inesperado pra fugir desse procedimento e você colocar em prática o seu conhecimento técnico. Se for aquela rotina, a mesma coisa, a profissão não fica interessante (E1).

Facas, Machado e Mendes (2012) nos seus estudos sobre pilotos de trem de metrô, evidenciam nos resultados que devido a automação, esses profissionais sentiam-se como robôs, mais uma peça do trem, além de frustrados por não executarem uma função que os estimulem. Tal constatação também é realizada nesse estudo diante do excesso de procedimentos, como afirma acima o maquinista E1.

Devido à forte presença da tecnologia, D1 afirma “[...] Não me sinto pressionado, mas monitorado eu sei que estou sendo, porque faz parte do processo de monitoramento, os trens são monitorados”. Assim, a organização do trabalho na qual os entrevistados da empresa 1 fazem parte é marcada pela obrigatoriedade no cumprimento das prescrições e vigilância.

Vieira *et al.*, (2019) ao refletirem sobre a escravidão contemporânea aponta que o sujeito vive um dilema do qual não consegue se desvencilhar da realidade que o oprime, essa por sua vez, é marcada pela precarização e alienação, logo, o sistema capitalista e a própria organização do trabalho constituem esses impasses, uma vez que somente pelo trabalho é possível se inserir na sociedade de consumo.

Sennet (2022) aponta que no trabalho contemporâneo, os sujeitos estão dependentes dos programas e protocolos, isso torna a identificação com a tarefa a ser realizada fraca, por isso há uma compreensão superficial do que é realizado.

As falas dos entrevistados, revelam uma situação de precarização subjetiva descrita por Linhart (2009, p. 02):

[...] O sentimento de não estar ‘em casa’ no trabalho, de não poder se fiar em suas rotinas profissionais, em suas redes, nos saberes e habilidades acumulados graças à experiência ou transmitidos pelos mais antigos; é o sentimento de não dominar seu trabalho e de precisar permanentemente desenvolver esforços para se adaptar, para cumprir os objetivos fixados, para não se arriscar, nem fisicamente, nem moralmente (no caso de interações com usuários ou clientes). É o sentimento de não ter recurso em caso de problemas graves de trabalho, nem do lado dos superiores hierárquicos (cada vez mais raros e cada vez menos disponíveis), nem do lado dos coletivos de trabalho que se esgarçaram com a individualização sistemática da gestão dos assalariados e o estímulo à concorrência entre eles. É, assim, o sentimento de isolamento e abandono. É também a perda da autoestima, que está ligada ao sentimento de dominar mal seu trabalho, ao sentimento de não estar à altura, de fazer um trabalho ruim, de não estar seguro de assumir seu posto. Tem-se, assim, frequentemente, o medo, a ansiedade, o sentimento de insegurança que é chamado comodamente de estresse.

Linhart (2009) menciona também que muitos adoecimentos no trabalho ocorrem devido a condições de precarização subjetiva, logo, no contexto de trabalho dos maquinistas da empresa 1, o estar sozinho, isolado e desvinculado da coletividade é uma condição precária, assim como não dominar seu trabalho, estar submisso a tecnologia e não aplicar os conhecimentos adquiridos.

Dejours (2001) também evidencia as consequências subjetivas das condições de precarização dos atuais modos de gestão tais como: o medo diante das ameaças de demissão, sofrimento subjetivo devido ao intenso ritmo de trabalho, silêncio diante das injustiças, individualismo e neutralização das mobilizações contra a alienação e dominação.

A precarização subjetiva tem impactos na saúde mental do trabalhador, o qual devido as particularidades da organização do trabalho pode manifestar raiva, indiferença, frustração e autoexclusão (Freitas Júnior, 2022).

Devido a esse cenário, Grespan (2021, p. 26) menciona que “o indivíduo não se reconhece mais plenamente no produto de seu trabalho”. Assim, essa atividade tão importante para a constituição do homem e das relações sociais, ameaça a estabilidade emocional dos sujeitos, que vivem cada vez mais distantes de si mesmos e mais próximos dos interesses do capital.

O maquinista J2 retrata outra situação de precarização:

[...] Na (nome da empresa) às vezes eles relatam pra gente fazer algum procedimento, mas as vezes é impossível de realizar devido a condições de trabalho que eles dão pra gente, uma locomotiva sucateada, muito antiga, então a gente tem uma grande dificuldade de realizar a atividade, por exemplo: as nossas locomotivas elas são de muita baixa potência, e eles mandam a gente carregar uma grande quantidade de vagão que a locomotiva não consegue arrastar, e o que acontece, quando eu vou arrancar com o trem, o trem tem muita dificuldade, as rodas começam a patinar né, e criam um buraco no trilho, porque ferro com ferro cria um buraco, e fica aquela elevação, um defeito no trilho, vai ter que substituir, quando acontece isso aí com o maquinista, a gente acaba sendo advertido, eles estipulam uma má operação, eles dizem que a gente tá sendo um péssimo profissional, sendo que a gente não tem uma máquina de boa qualidade. A maior dificuldade é isso, condições, eu percebo que a empresa não oferece e ela cobra. A empresa não dá condições de um bom material para trabalho (J2).

A empresa 2 é marcada pelas precarizações das condições de trabalho, sobretudo em relação aos aspectos concretos para realização das tarefas, como instrumentos e remuneração.

Quanto a divisão das tarefas, o maquinista I2 destaca:

[...] E dentro da nossa função, a gente tem que ter noção um pouco de mecânica, de elétrica, até mesmo porque algumas situações, nós mesmo resolvemos, não aguardamos que a parte mecânica venha, porque a gente tem a parte de operações pra esse serviço, mas alguns serviços corriqueiros, que acontecem no dia a dia, nós mesmo resolvemos (I2).

Por meio desse relato fica claro a realidade de precarização vivida no contexto, sobretudo pela flexibilidade que precisam ter para realizar o trabalho de forma eficiente, ou seja, segundo I2, os maquinistas não ficam restritos apenas as tarefas designadas a eles, mas diante das condições existentes, é primordial que eles possuam conhecimentos e habilidades de outras áreas, principalmente da mecânica, pois eles precisam dar continuidade às atividades, mesmo diante dos imprevistos.

Seligmann-Silva (2002) aponta que a flexibilização é uma estratégia de precarização adotada pelas empresas, e que no meio gerencial é considerada uma inovação, símbolo da modernidade, mas para os trabalhadores um princípio de superexploração e incerteza.

Enquanto os entrevistados da empresa 1 vivem uma precarização subjetiva, os maquinistas da empresa 2 vivem uma precarização objetiva, que segundo Freitas Júnior (2022) pode afetar os trabalhadores no decréscimo da remuneração, exposição a acidentes de trabalho e doença profissional devido as condições de segurança.

Sobre isso, F2 relata:

A gente entrega muito, ganhando muito pouco, entendeu, eu vejo o motorista de caminhão, as vezes ser mais bem remunerado que um maquinista de um trem, que leva um comboio com 70/80/ 100 vagões, isso aí está substituindo, é como se tivesse 80 motoristas na estrada levando aquela carga que uma pessoa tá conduzindo, o mínimo que deveria ganhar era mais que ele, ou o dobro do que ele ganha, eu acho muito desvalorizado (F2).

A forma como o trabalho dos maquinistas entrevistados está organizado indica o que Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) discutem, quando mencionam que o trabalho contemporâneo vive uma era de precarização, sendo socialmente desagregador, favorecendo o sofrimento e adoecimento dos sujeitos, a partir de uma configuração patogênica; por estarem inseridos em uma lógica de excelência, que passou a ser referência para materiais, métodos, processos e até mesmo pessoas.

4.2 Sobre o sofrimento: “Tá uma pressão psicológica muito grande pra ser um maquinista hoje”

Para a Psicodinâmica do Trabalho o sofrimento é uma condição natural, ou seja, sofrer não impossibilita a existência, todavia, diante dessa condição os seres humanos elaboram estratégias para o enfrentamento. No mundo do trabalho, as teorizações que versam sobre essa temática contribuem para a compreensão das relações estabelecidas entre o sujeito e o trabalho.

Diante das prescrições, os trabalhadores podem, algumas vezes, usufruírem de uma certa liberdade quando se deparam com o trabalho real, o qual é possível devido as negociações e invenções, logo, há uma ação do sujeito sobre a organização do trabalho.

No entanto, na medida em que essa ação é impossibilitada, o sofrimento é uma realidade (Seligmann-Silva, 1994). Mendes (2007) afirma que os trabalhadores sofrem quando ocorre o bloqueio da negociação entre as imposições da organização do trabalho e o sujeito.

Cabe ressaltar que o sofrimento na PDT não é visto como o principal sintoma para o adoecimento no contexto laboral, pelo contrário, a sua presença pode ser um indício de saúde (Facas, 2021). Isso porque, reconhecer as imperfeições, imprevistos e se mobilizar frente as situações, faz parte da dinâmica do sujeito com o trabalho, pois o prescrito não dá conta do real que escapa aos procedimentos.

Já o adoecimento, para Dejours (1994, p.29), surge “[...] quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível”, ou seja, quando o sujeito não dispõe mais de recursos para lidar com a rigidez imposta, dessa forma, para que o sofrimento seja criativo, e o trabalho se torne prazeroso, é necessário que a organização do trabalho proporcione liberdade para que o trabalhador rearranje suas práticas.

Nesse estudo, o sofrimento comparece no discurso dos maquinistas entrevistados quando se referem a sobrecarga de trabalho, sobretudo pela jornada extensa, que frequentemente ultrapassa o acordado.

Uma longa jornada de trabalho acarreta restrições quanto a vida social, pois para eles, um dos principais requisitos para trabalhar nessa função é se “[...] desprender da sua vida social”, como aponta B1. A escala de trabalho é de 6X2, ou seja, seis dias de trabalho e dois de folga, mas diante das necessidades da empresa e os imprevistos, esse período pode variar, sendo rotineiro, os maquinistas ficarem muitos dias longe de casa.

Por precisarem cumprir a escala, e estarem preparados para qualquer eventualidade, os entrevistados relatam que dificilmente estão presentes em datas comemorativas, como menciona E1:

[...] Umas das coisas marcantes, no lado pessoal, no Natal, minha filha era criança ainda, eu ia sair pra trabalhar né, no dia 24, no caso, aí minha filha: “papai não vai não, eu não vou ganhar meu presente, fica com a gente, é Natal”, aí marca esse tipo de coisa, no lado pessoal, como eu te falei, a vida social do maquinista é muito complicada, e isso afeta muito se não tiver o entendimento da família com relação a esse lado social (E1).

A regularidade e as tarefas repetitivas são presentes no modelo de gestão taylorista fordista. Dejours (2015) afirma que o trabalho taylorizado tem como peculiaridade a rigidez, que não se restringe apenas as horas dedicadas no ambiente laboral, mas também no tempo fora do trabalho.

Por isso, estar longe da família, torna o maquinista mais vinculado a sua função do que a família ou aos laços sociais, como fala B1 em uma situação crítica envolvendo sua filha:

[...] Ficar longe da família é difícil, porque quando tem algum ente querido que tá em uma situação de doença, digamos assim, eu por exemplo, ah, comigo aconteceu, de eu estar em um trem, a minha filha precisar ir pra um hospital fazer uma cirurgia de urgência e eu ser convocado pra descer de lá e graças a Deus a (nome da empresa) tem esse princípio de não dar aquela notícia de impacto, ela traz a pessoa, quando chega aqui que ela vai dizer o que aconteceu, mas só em você ser retirado de uma seqüência normal de trabalho, você já fica “rapaz isso tá atípico alguma coisa aconteceu” (B1).

Essa realidade rígida, a partir da jornada de trabalho, é denominada por Dejours (2015) como consequência da violência da produtividade, sendo assim, por terem que produzir para o capital os sujeitos “[...] entregam-se de corpo e alma ao trabalho, mesmo que sob o preço de sofrimento patogênico (Vieira *et al.*, 2019, p. 48).

A noção de supervalorização do trabalho em detrimento de outros aspectos, não pode ser analisada somente no prisma individual, pois na situação dos maquinistas, essa restrição na vida social, e privação do convívio familiar, aponta para uma lógica na qual “[...] o tempo livre ou tempo disponível para si - o tempo disponível para as relações com amigos e familiares e inclusive, para o cuidado de si - é reduzindo irremediavelmente, tal como o “estoque zero das fábricas toyotizadas” (Alves, 2016, p. 162).

Esse dilema fica claro na fala de E1:

[...] E as vezes a gente tem que fazer uma opção a família ou o trabalho, mas a família também depende do trabalho, tanto é que quando eu me aposentar, minha esposa já disse “vou me aposentar junto contigo”, porque ela que acorda 3 horas da manhã pra fazer comida pra mim, passar um café né (E1).

Considerando essas noções teóricas e práticas, atual modelo de gestão tem impacto no modo de vida dos sujeitos, por isso Alves (2016) utiliza um termo denominado “modo de vida *just in time*”, que se caracteriza por um estilo de vida reduzido, o qual “[...] implica um processo de subjetivação estranhada capaz de produzir consentimentos espúrios ou personalidades-simulacros adequadas a colaborar com a nova ordem” (Alves, 2016, p.156).

A restrição quanto a vida social e familiar não é observada apenas nos maquinistas que fazem parte da empresa 1, mas também dos maquinistas da empresa 2:

[...] Isso aí incide muito na nossa vida social, na família né, a gente fica meio comprometido nesse lado aí, a gente não consegue ter uma vida social, é bem puxado. Já perdi aniversário de filhos, já aconteceram várias situações, isso é de rotina nossa, a gente tem que entender, e a família também entende. Datas comemorativas, natal, fim do ano, essas datas, se a gente tá na escala a gente tem que cumprir né. Por gostar da profissão, me sentir bem, eu nunca me recusei na escala, eu me acho assim um funcionário exemplar, dentro das minhas funções, faço tudo pra tá entre aquela turma que trabalha certo e que não venha me chamar atenção né (I2).

Essa dedicação exclusiva para o trabalho, segundo Vieira (2014) também pode ser justificada por uma promessa da organização, em oferecer aquilo que o Estado não é capaz, como saúde e educação de qualidade, diante disso, as empresas tentam suprir essas necessidades, que não se limita ao trabalhador, mas inclui os familiares diretos. No caso dos maquinistas, além do salário, a remuneração inclui plano de saúde e ticket de alimentação, que são assegurados via acordo coletivo com a categoria por meio de reivindicação do sindicato da classe.

A partir das teorizações da PDT, os relatos dos participantes da pesquisa podem ser interpretados considerando a categoria de sofrimento, porém, no prisma social, segundo Alves (2016, p.150) a realidade descrita faz parte de uma condição de precarização existencial, por demonstrar uma condição na qual a “[...] degradação da pessoa humana-que-trabalha não se restringe à dimensão da nova precariedade salarial, mas abrange dimensões do modo de vida e reprodução social”. Outro aspecto também mencionado por Alves (2016) relacionado com a precarização existencial é a “ vida reduzida”, pois o sistema capitalista absorve o tempo dos sujeitos a partir da lógica do trabalho alienado e consumo desenfreado.

Identificou-se que a inovação tecnológica comparece no discurso dos entrevistados da empresa 1, pois sua consequência é a ameaça do desaparecimento da função. A modernização da empresa com a inovação tecnológica inseriu trens semiautônomos (conduzidos com quase nenhuma intervenção humana). Por vivenciarem as atuais tendências, os maquinistas são cientes que a função como existe hoje, está ameaçada.

A1 quando questionado sobre essa possibilidade reconhece : “[...] Há uma sensação de frustração, porque é algo que é gostoso de fazer, e que no futuro você já não vai poder fazer, uma sensação de frustração mesmo”. O convívio com as novas tecnologias que já existem na empresa, o conhecimento de outros contextos mais desenvolvidos e a experiência de muitos anos na função, permitem que B1 também afirme: “[...] eu tenho quase certeza que no futuro a gente não vai conduzir”.

A substituição do homem pela tecnologia demonstra uma estratégia do capitalismo em tornar as empresas altamente competitivas, sendo necessário uma capacidade de adaptação por parte dos sujeitos para lidarem com as rápidas adequações do mercado (Baumgarten; Holzmann, 2011). Diante disso, os maquinistas convivem com a incerteza quanto à sua função e se sentem frustrados, pois para eles é como se todos os seus esforços não fossem suficientes para justificar a permanência da função, como existe atualmente.

Apesar da ameaça, a tecnologia trouxe algum (s) benefício (s) referente ao trabalho diário dos maquinistas:

[...] Anteriormente nós não tínhamos um equipamento chamado de CGC, ou seja, ele consegue ... é como se fosse um vídeo game, ele consegue botar o meu trem na tela e eu sei como ele tá o perfil, ele me mostra o trem todinho, ai eu vejo como ele tá, se tá subindo descendo, se posso acelerar, desacelerar, então um pouquinho mais fácil a condução, porque antigamente você só tinha que mentalizar, poxa a cauda do trem ou o meio trem tá subindo ou tá descendo, era um pouquinho mais difícil, então agora que tem um pouco mais de facilidade devido aos equipamentos eletrônicos (A1).

No entanto, essas inovações também são questionadas:

[...] Tem câmera em tudo que é lugar te vendo, tem câmera frontal pra você, saber se... existe até... não sei se tá acontecendo de verdade, mas, é no Help, que é um trem que fica na calda, já existe um que fica olhando, igual esses de carro, se você piscou, se você tem tendência a cochilar, então tá uma pressão psicológica muito grande pra ser um maquinista hoje (B1).

Assim, o trabalho dos maquinistas, é reflexo de uma condição do mundo do trabalho contemporâneo, no qual o sujeito dispõe de mais autonomia para realizar suas atividades, no entanto, com o controle imposto para supervisão das tomadas de decisões autônomas, os trabalhadores se sentem monitorados com presença da tecnologia, o que pode provocar um ambiente de desconfiança e ameaça.

No caso dos maquinistas, a tecnologia veio não para facilitar o trabalho, mas para maximizar a produção, e conseqüentemente é demandado um perfil polivalente, pois a realidade requer o domínio dos conhecimentos próprios da função e dos aparatos tecnológicos.

A presença da tecnologia além de ser uma ameaça para o futuro do maquinista, também é objeto de intimidação diariamente, existe na empresa 1, o aparelho denominado *Prontus*, um sistema gerido pela empresa, que tem a função de avaliar as condições psicológicas do maquinista para o trabalho, como explica D1:

[...] Antes da gente assumir a atividade, ele vai lá e realiza esse teste, dura mais ou menos, um minuto, um minuto e meio, lá você precisa reconhecer entre duas figuras a figura correta, e aí, você precisa reconhecer a correta, aí no final ele te dá a nota, se você errar, ele pode diminuir essa nota, se tiver só um erro não diminui, mas vários erros sim, aí através dessa nota o sistema entende que você pode estar com algum tipo de problema: ou fadiga, ou sono, ou problema de saúde mesmo, psicológico, alguma coisa do tipo, caso você receba uma nota baixa, o supervisor faz uma entrevista rápida com você, e se ele percebe, você pode ser retirado naquele dia da atividade, então é mais ou menos isso, quem criou esse teste foi uma equipe de psicólogos de uma empresa terceirizada, e a (nome da empresa) comprou (D1).

A utilização de instrumentos tecnológicos revela uma contradição dentro do sistema capitalista, na medida em que a presença de tais tecnologias potencializa o controle sobre o trabalho, sobre isso, B1 revela:

[...] Muitos tem pavor dele, por que ele, você faz no tablet né, você fica já tenso: “ se der menos de 70% eu não vou poder viajar” aí já entra aquele contexto, se eu não viajar eu não vou fazer uma hora a mais pra complementar o salário, então o cara já entra com aquela tensão forte e acontece que os mais velhos de casa, você sabe que nós vamos perdendo o reflexo, todo ser humano com a idade, sofre muito com isso, quando chega lá ele tá tenso, tá nervoso, às vezes ele tá ótimo, pronto pra trabalhar, mas o sistema diz: “ não, você não vai”, aí vai muito da interpretação do supervisor (B1).

E além desses aspectos mencionados, a inovação também descaracterizou o trabalho do maquinista, na medida em que ele não sente que possui o domínio sobre suas atividades, mas ocorre o contrário, é dominado pela tecnologia, como afirma E1: “[...] Eu não gosto muito de ser máquina, gosto sempre de desenvolver minhas habilidades dentro do equipamento que trabalho”. Os maquinistas da empresa 1, relatam que passam mais tempo seguindo protocolos e manuseando ferramentas tecnológicas, do que na operação, propriamente dita.

Isso aponta para uma discussão levantada por Vieira e Heloani (2015), visto que no atual cenário, o trabalho tem deixado de fortalecer a identidade do homem, descaracterizando-o, quando na verdade, deveria melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Diante desses relatos acima, fica evidente, que o trabalho, enquanto mobilizador da subjetividade, inteligência, potencializador das relações sociais e importante instrumento para inserir o sujeito em um coletivo, está se tornando apenas uma atividade que se fundamenta no manuseio de equipamentos e aplicação do saber técnico e estruturado (Dejours, 2022).

Ideia que também é compartilhada por Alves (2016) quando menciona que devido as inovações da indústria, ocorre uma transição entre os processos geridos por pessoas para máquinas inteligentes ou robôs, isto é, existe uma rápida substituição do trabalho vivo, pelo trabalho morto.

Outra fonte de sofrimento, identificada está relacionada as condições de trabalho, de maneira mais específica ao sucateamento dos trens, contexto dos maquinistas da empresa 2:

[...] As locomotivas, pela idade, dão problemas né, e a gente não consegue resolver, a gente fica com aquela sensação de impotência, poxa, meu trem tava tão bom, aí em tal lugar assim, a locomotiva deu problema, não pude concluir minha jornada, aí tive que ser trocado pela outra equipe, entendeu, isso aí, porque a gente que gosta, que sente aquele prazer em ser maquinista, a gente se sente assim, um pouco... porque a gente quer fazer nosso trem, se eu pego o trem aqui, eu quero levar ele até o destino,

sem problema, entregar pra outro companheiro que vai assumir em determinado local, sem problema, entendeu (I2).

As condições de trabalho, são a principal causa de sofrimento dos maquinistas da empresa 2, pois dessa forma, eles não conseguem realizar as atividades designadas com eficiência, e se sentem impotentes diante de muitos imprevistos, por isso, para ser considerado um bom maquinista nesse contexto, o profissional precisa desempenhar a sua função, na operação ferroviária, e dominar a parte mecânica, para quando demandado, conseguir realizar os reparos.

Essa realidade de sucateamento, como é denominada pelos entrevistados, escancara outras realidades precárias, uma delas trata-se da relação conflituosa entre o setor de operação, no qual se encontram os maquinistas, e o setor de manutenção, com os mecânicos e trabalhadores da oficina. O maquinista F2 relata que devido as condições dos trens, os acidentes podem acontecer, e quando ocorrem, uma perícia é aberta para verificar quais as causas do acontecido, na ocasião, todos querem se eximir da responsabilidade:

[...] Eu já tive situações de descarregamento, não no pátio, mas durante a viagem, e assim, cara é um negócio bem chato, você tá longe de casa, você tá dentro do mato praticamente, eai tem um acidente, te atrasa, vai ficar lá, e aquilo ali vai te levar a uma investigação, e tu vai fazer parte, e ai meio que tu tem que te defender diante daquele fato, provar que tu não foi o responsável pelo acidente, então são situações que elas acabam afetando um pouquinho... com a tua cabeça, teu comportamento. E assim, é um querendo jogar pra cima do outro, pra ver quem de fato foi responsável, por que ninguém quer assumir a responsabilidade, então pra gente é bem complicado, por que é todo mundo querendo jogar a culpa pra cima de ti, então tu tem que se defender de qualquer jeito, entendeu, é bem complicado (F2).

Esse relato denuncia um contexto no qual as relações de cooperação estão fragilizadas, por características da própria organização do trabalho, as relações sociais do trabalho são ameaças pelo individualismo, sustentado pelo sistema (Dejours, 1994) que tem como uma das principais características, a baixa solidariedade (Sennet, 2022).

A ausência de equipamentos de qualidade é uma realidade vivenciada pelos maquinistas da empresa 2, no entanto, mesmo em condições precárias, a exigência é que as tarefas sejam desempenhadas com um mesmo nível de “excelência”, que só seria possível com uma renovação por completo do maquinário.

Essa exigência é propagada pela chefia direta, que vive uma relação conflituosa com os maquinistas, na medida em que a produção é comprometida, e isso é outra fonte de sofrimento identificada no relato dos entrevistados. J2 menciona uma situação na qual foi punido pelo

descumprimento de um procedimento simples (ele estava sem o EPI- equipamento de proteção individual, uma camisa de mangas compridas, devido a cabine do trem estar em uma temperatura alta, fazendo muito calor, na ocasião ele trajava uma camisa de manga curta, com tecido de malha), por isso ele reconhece:

[...] Eu fico muito chateado em questão da supervisão, porque quando acontece um fato desse aí, é relato pra gerência, o pessoal lá de cima, então eu percebo que eles não protegem a gente, a supervisão quer punição, não seguram a bronca de certa parte, a supervisão não representa a gente, e acaba fazendo a punição, e a respeito de uma coisa que eu fiquei com muito medo, de certa parte, é a questão da minha demissão, porque quando acontece um fato desse daí, a gente fica pensando: rapaz será se o próximo erro vai ter perdão? E como a nossa função de maquinista tem só 3 empresas aqui em São Luís, então se tu for punido em uma, é muito difícil tu trabalhar nas outras duas empresas, e tem muitos maquinistas no mercado, e poucas empresas pra se trabalhar (J2).

Práticas como essa revelam uma ideologia de dominação, na medida em que os trabalhadores são convocados a “vestir a camisa” (nesse caso do maquinista J2, o sentido é literal) da empresa, ainda que tal conduta traga consequências danosas a saúde pessoal (Vieira, 2014). Essa realidade denuncia um enfraquecimento do trabalho diante da precarização da organização do trabalho, pois os sujeitos são capturados em uma condição de exploração justificada pela necessidade de produção (Mendes, 2007).

4.3 Estratégias de defesa no trabalho: “Eu já vi que não adianta se estressar”

Para que o sofrimento não se torne patológico diante das imposições da organização do trabalho, é necessário que os sujeitos utilizem estratégias defensivas; sua principal finalidade é transformar a percepção dos trabalhadores diante da realidade que os fazem sofrer, segundo Dejours e Abdoucheli (1994, p.128) “ [...] tudo se passa como se, por falta de poder vencer a rigidez de certas pressões organizacionais irredutíveis, os trabalhadores conseguissem, graças as suas defesas, minimizar a percepção que eles têm dessas pressões, fontes de sofrimento”.

As defesas, juntamente com o sofrimento, têm um papel importante de contribuir para a saúde dos trabalhadores (Mendes, 2007), por outro lado, elas podem ser uma barreira a qual impossibilite os sujeitos na reflexão sobre seu trabalho, e dessa forma, se mobilizem para transformar as fontes de sofrimento (Facas, 2021). A utilização das defesas, não elimina o sofrimento ou as dificuldades, todavia são relevantes para a continuação do trabalho e adaptação às prescrições, a fim de evitar o sofrimento patológico (Dejours, 2022).

As estratégias de defesa podem ser coletivas ou individuais. A primeira se sustenta a partir de um consenso, dependendo de condições externas, precisa ser construída e validada

coletivamente. Surge quando o sujeito é incapaz de lutar com as suas próprias defesas (Dejours; Abdoucheli, 1994).

Nessa pesquisa, buscou-se entender como os maquinistas ferroviários lidam com a realidade do trabalho, tendo em vista as fontes geradoras de sofrimento já mencionadas anteriormente. Diante das análises, as principais estratégias de defesa dos maquinistas ferroviários são individuais.

Para lidarem com o sofrimento de estarem sempre sozinhos nas cabines de viagens, os maquinistas da empresa 1 se utilizam de vários artifícios. Diante do silêncio humano no dia a dia da operação ferroviária, o maquinista A1 revela:

[...] Quando você tá parado, você consegue outras coisas, ler um livro... tem N coisas que você consegue fazer sozinho, pra que você não venha aquele anseio de conversar, que acaba não tendo, com quem conversar no momento, então você acaba se apegando a outras coisas. Mas o principal mesmo seria ler um livro, ler um procedimento, pra não pensar muito em estar sozinho (A1).

A redução das equipes e o investimento tecnológico são algumas das estratégias utilizadas pela organização do trabalho para maximizar os lucros. Diante dessa realidade, para os entrevistados, a dificuldade está na falta de habilidade em trabalhar sem companhia e não nas questões inerentes ao modo de gestão.

Logo, é atribuído como principal motivo do sofrimento, um despreparado do sujeito, quando na verdade são aspectos da organização do trabalho (Mendes; Morrone, 2002).

Diante do sucateamento, F2 relata:

[...] Ah como eu te falei, cara, eu sou muito tranquilo assim, eu digo que nada me abala, porque pode tá o mundo acabando perto de mim eu tô tranquilo...eu sempre relevo muito as situações, então assim, tô sempre com o astral lá em cima, sempre com o sorriso no rosto, o pessoal até brinca comigo: “ cara dá um tempo de tanto sorrir, o tempo todo alegre”, mas foi uma forma que eu achei de burlar as dificuldades que aparecem no trabalho, no dia a dia, a receita pra mim meio que não tem segredo, é enxergar o lado bom da coisa. Eu tento sempre tirar algo positivo, mesmo na situação totalmente negativa, eu me apego muito em cima disso, e é o que me faz diante de todo esse estresse me manter tranquilo, me manter focado (F2).

O maquinista G2 também lida com as situações da mesma forma:

[...] Eu procuro ficar tranquilo eu já vi que não adianta se estressar, eu tento fazer o que eu posso, na medida do possível, eu vou lá, vejo qual é o problema, tento sanar, se não der, a gente aciona a oficina, eles vão lá, mas se a gente se estressar é pior, eu já tive muito estresse no começo, pensava: ah eu não dei conta, vai sobrar pra mim, mas depois com o tempo a gente vai criando experiência. Agora eu tô mais tranquilo nessas questões (G2).

A estratégia de defesa da negação caracteriza-se pela amenização das fontes geradoras de sofrimento com a finalidade de adaptar as práticas ao discurso da organização (Moraes, 2013). Portanto, os maquinistas A1, F2 e G2, entendem a realidade do trabalho como algo em que precisam se adaptar, criando mecanismos individuais, sem considerar a organização do trabalho.

Sobre as limitações quanto a vida social, que conseqüentemente geram também pouca participação na convivência familiar, E1 afirma: “[...] A gente tem um compromisso com a empresa, então a gente não pode ficar com o lado pessoal acima do da empresa, porque se não, infelizmente a gente precisa também ganhar o nosso pão de cada dia, e a gente tem que valorizar onde? Onde tá a renda principal né”.

Considerando isso, os maquinistas buscam justificar uma estratégia da organização a partir de uma necessidade pessoal, dessa maneira a racionalização caracteriza-se por “[...] modos de agir, pensar e sentir compensatórios” (Moraes, 2013, p. 155).

A mesma situação acima pode ser identificada na fala do maquinista F2, diante da sobrecarga de funções:

[...] Pra mim é até melhor, por que é algo que não te faz cair na rotina, não e aquela coisa repetitiva, tu trabalha as vezes uma semana lá no Porto, na semana seguinte tu já viaja, assim, tipo já, tu já sai daquela situação de rotina entendeu, dá aquela quebrada na rotina pra quando tu voltar de novo, já começar uma coisa nova, não é aquela coisa que vai sendo repetitiva ao longo do mês e te traz a exaustão, então assim, no meu ponto de vista, é uma maneira de aliviar teu estresse ali dentro daquela área, por que trabalhar lá no Porto é bem complexo (F2).

Diante do exposto, é evidente que os maquinistas lidam com o sofrimento de maneira individualizada, o que como consequência, pode ocasionar um adoecimento psíquico (Bottega; Perez; Merlo, 2015).

O trabalho dos maquinistas ferroviários entrevistados é repleto de desafios, alguns desses, são geradores de sofrimento. Quanto as estratégias de defesa, foram identificadas estratégias de racionalização e negação. No entanto, se reconhece o lugar de difícil delimitação das fronteiras entre defesa e mobilização subjetiva, uma vez que a partir dessas desses mecanismos é possível aos trabalhadores se manterem ativos diante das prescrições impostas.

4.4 Mobilização Subjetiva: “Tudo isso te faz se sentir muito importante, muito útil dentro dessa família”

A mobilização subjetiva é um conceito importante dentro da Psicodinâmica do Trabalho. Por meio desse recurso, ao trabalhador é possível o engajamento da sua subjetividade, mesmo diante das prescrições da organização do trabalho (Dejours, 2022).

A partir da utilização dos recursos subjetivos, o sujeito consegue transformar a realidade do trabalho (permeada por aspectos que causam sofrimento) para uma atividade provida de sentido, e dessa forma, vivenciar o prazer no seu cotidiano laboral (Facas, 2021). Dessa forma, a mobilização subjetiva, carrega em si, o próprio conceito de trabalho para a PDT, pois essa importante tarefa humana demanda investimentos do corpo, da cognição e dos afetos (Mendes; Duarte, 2013).

Assim, o sofrimento no trabalho é possível de ser transformado em algo prazeroso, quando o sujeito lança mão dos recursos subjetivos por meio da inteligência prática, cooperação e da dinâmica de reconhecimento. A inteligência prática consiste na utilização dos esforços para a criação de algo novo, diferente da prescrição, também inclui o uso da engenhosidade, para que uma nova ação seja realizada, a fim de conseguir dar conta do trabalho (Vasconcelos, 2013)

O entrevistado J2 relata que para lidar com as dificuldades decorrente das condições dos trens, põe em prática seus conhecimentos de mecânica:

[...] Eu acredito que eu seja um maquinista muito desenrolado, porque como eu já fui auxiliar, já presenciei muitos defeitos de trabalho, e tenho uma coisa comigo, que trem comigo não fica no prego, só fica no prego quando não tem jeito mesmo, vamos dizer, certa noite, a locomotiva que eu tava trabalhando parou de funcionar, ela funciona só que ela não traciona, aí eu como tenho curso de mecânico né, fiz vários cursos de mecânica, de carro, de eletricista, então eu tenho uma noção básica de mecânica, então aí eu acabei fazendo tipo um arranjo técnico pra dar continuidade às minhas atividades e finalizar (J2).

A inteligência prática não se refere apenas as noções cognitivas, mas também as afetivas e as do corpo, pois quando algum imprevisto acontece, o trabalhador por estar envolvido na tarefa, consegue antecipar a situação e fazer os devidos ajustes (Vasconcelos, 2013).

Devido a organização do trabalho do maquinista E1, possuir um maquinário com tecnologia de ponta e vários procedimentos a serem cumpridos, ele afirma, que para dar conta da complexidade das prescrições, tem uma forma peculiar de lidar com os trens:

Todo trem é um trem, é como se fosse conhecer uma pessoa diferente, você conhecia uma pessoa diferente toda viagem, é um desafio muito grande, eu chamo minhas máquinas de minhas bonecas, “ olha, faz tempo que eu não andava com essa boneca aqui”, “ faz tempo que eu não ando com elas, poxa tava com saudades de te”, é namoro mesmo né (risos) (E1).

Dejours (2022) ao refletir sobre a inteligência e o corpo no trabalho, menciona que para dominar uma máquina, é necessário desenvolver uma sensibilidade que envolva as peculiaridades da mecânica, tornando-se então, a relação entre o trabalhador e seu instrumento de trabalho, uma relação simbiótica, portanto “ [...] é necessário familiarizar-se com a máquina para ‘tornar-se máquina’ (Dejours, 2022, p. 24).

Em relação ao aspecto subjetivo do reconhecimento, refere-se à:

[...] Valorização do esforço e do sofrimento investido para realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo” (Mendes, 2007, p. 27).

O reconhecimento é importante, pois a partir dele, uma identidade enquanto trabalhador é consolidada, o que desencadeia na construção dos sentidos inerentes a função, bem como a transformação do sofrimento em prazer (Facas, 2021).

Segundo Dejours (2022), a mobilização da subjetividade não está atrelada às recompensas palpáveis, como o salário, mas a uma recompensa simbólica, que se caracteriza pelo reconhecimento, pois esse aspecto propicia sentido ao trabalho.

O reconhecimento, apesar de ser algo que afeta a subjetividade do trabalhador, só é possível quando identificado no coletivo, ou seja, não basta ao sujeito a noção da importância da sua ação, é preciso que a relevância seja validada coletivamente.

F2 cita uma situação em que a importância da sua função é notada pela comunidade:

[...] Pra mim é muito gratificante, quando você passa em algumas cidades e as pessoas te olham, te dão tchau, você vê assim o brilho nos olhos das pessoas e vê quão importante é aquela função, e isso só me fez gostar ainda mais. Pra mim é muito satisfatório, gosto demais, hoje em dia eu me sinto maquinista não por estar na carteira de trabalho, mas por gostar da função, faço com amor (F2).

O reconhecimento além de ser um importante gerador de sentido, também fortalece a identidade do sujeito que trabalha, a partir do sentimento de pertencimento a um grupo e uma categoria profissional (Lima, 2013). O entrevistado D1 cita a relevância do maquinista na empresa:

[...] Naquele momento da operação, tudo ali depende de você, é como se você tivesse com a bola pra fazer uma jogada, a partir dali a situação vai destravar, há momentos em que a bola vai tá contigo e vai depender de como tu vai tomar aquela decisão, todos ali estão olhando pra te, e dependendo que você tome a decisão certa, e não demore, então tudo isso te faz se sentir muito importante, muito útil dentro dessa família, e te dá um senso de engajamento grande, um senso de responsabilidade, um senso de ser a pessoa escolhida pra tá ali, então você tem que fazer bem feito, então

ser ferroviário é estar em uma família, e na família as vezes vai ter divergências, mas como o propósito é muito maior do que você, acaba deixando de lado as diferenças (D1).

Quanto a trabalho feminino na função, os desafios e barreiras são uma realidade diária, mas o prazer em exercer uma profissão predominantemente masculina é percebido na fala de C1:

[...] Primeiro porque eu amo operar, amo realmente, já passei um tempo trabalhando em outro projeto e voltei e assim, não tem igual, tem a questão do respeito, admiração, do reconhecimento profissional que as pessoas chamam a gente pra participar, pra dar ideias, pra contribuir, pra dar exemplo de como é algumas quebras de barreira pra gente conseguir chegar nessa atividade, referência em algumas situações e decisões, principalmente a questão do reconhecimento, é muito bacana, eu tenho muita admiração pela minha família e também pelos meus colegas, eles estão sempre falando isso, “poxa eu admiro muito você, por que vocês lutaram bastante, não só as condições de trabalho para as mulheres, mas também pra eles, homens melhorassem, por que quando a gente buscava melhoria, não era só pra adaptação de mulheres, mas pra eles também, eu dizia “se isso aqui não tá bom pra mim, não tá bom pra vocês, pra ninguém”, a equipe que eu trabalho tem muita admiração por mim em relação a isso, que além de eu ser maquinista, eu sempre busquei um melhor ambiente de trabalho pra todos nós, independentemente de ser mulher (C1).

Desse modo, o reconhecimento no trabalho favorece que seja atribuído sentido ao sofrimento vivenciado pelos trabalhadores (Mendes, 2007), assim, mesmo diante das dificuldades, sejam elas relativas as condições de trabalho ou ao excesso de procedimentos, há uma capacidade de suportar tudo isso, tendo em vista a importância da função para os pares e a comunidade.

Por fim, mas não menos importante, a cooperação é outro elemento subjetivo que integra as estratégias de mobilização dos trabalhadores frente as prescrições. Levando em consideração que o trabalho vai além das dimensões materiais, trabalhar “[...] não é, em tempo algum, apenas produzir; é também e sempre viver junto” (Dejours, 2022, p. 35).

Logo, os maquinistas entrevistados compartilham a ideia de que trabalhar na função é fazer parte de uma família, pois se sentem inseridos em um coletivo que compartilha das mesmas dificuldades e prazeres, como menciona B1 “[...] Ser ferroviário é constituir uma nova família, eu tenho uma nova família, sinto até uma emoção de falar, porque é uma coisa tão boa, você ver que você... na verdade é a tua primeira família, você deixa a tua original em segundo plano”.

Assim, essa relação próxima pode favorecer os sujeitos no seu contexto de trabalho, e contribuir para o enfrentamento das dificuldades, A1 aponta aspectos da relação com os demais maquinistas:

[...] Muito boa, muito boa mesmo, é conversa ... até mesmo porque quando nós estamos nos hotéis, a gente fica todos no mesmo hotel, então acaba que você conversa muito mais, convive muito mais com eles, então praticamente uma relação de irmandade, não só de amizade, mas de irmandade (A1).

Esse espaço coletivo de discussão é importante, pois a partir dessa prática, relações confiáveis e baseadas na cooperação podem emergir, favorecendo ao sujeito uma oportunidade de pensar sobre o seu trabalho, falar sobre ele, e até mesmo transformar algumas situações (Merlo; Bottega; Magnus, 2013).

Portanto, para que o sujeito consiga conviver com as exigências dos modos de gestão, é primordial que a subjetividade tenha espaço para manifestação, não apenas na vertente individual, mas sobretudo no campo coletivo, fato é que as formas de gerir o trabalho são desafiadoras para os maquinistas, que ora convivem com a pressão por produzir, ora se deparam com o prazer que é exercer essa importante função.

4.5 Prazer e sentidos do ser maquinista: “Não é o melhor emprego do mundo, não é o que paga melhor, mas é algo apaixonante”

Antunes (2009) define o trabalho como fundamental para o processo de humanização, por meio dele, é possível a existência da vida cotidiana, enquanto a PDT, considerando suas teorizações, insere a noção de trabalho, como algo que o sujeito acrescenta frente as prescrições para que os objetivos sejam alcançados. Assim dizendo, caso os trabalhadores cumpram rigorosamente as ordens que lhes são designadas, os resultados não são satisfatórios a quem trabalha, por isso, é necessário que haja liberdade para a manifestação das inteligências (Dejours, 2022).

Diante das contradições que emergem no contexto de trabalho, além das descrições anteriores, o trabalho também pode ser definido como fonte de sofrimento e prazer.

O sofrimento é inevitável, mas pode ser ressignificado na medida em que o sujeito age de forma criativa para transformar as situações conflitantes, quando isso é possível, o trabalho colabora com o processo de saúde (Mendes, 2007). Moraes *et al.*, (2015, p.154) afirmam que:

[...] O sofrimento no trabalho pode ser subvertido em prazer, mediante o reconhecimento da perícia e da habilidade, nesse sentido, o prazer no trabalho é uma conquista que resulta na modificação da organização do trabalho nos aspectos relacionados ao sofrimento.

Assim, o sofrimento é um ponto de partida, que pode tornar-se se prazer quando mobiliza o sujeito, com a finalidade de alcançar a gratificação, o reconhecimento, a realização e transformação de si mesmo (Mendes; Muller, 2013).

C1 relata que ser maquinista lhe causa grande satisfação, pois sua função está inserida em uma complexa cadeia de serviços que beneficia uma grande quantidade de pessoas, assim, operar o trem é um importante meio de viabilizar os benefícios do produto transportado:

[...] Olha, ser ferroviária pra mim, eu sempre tive isso na minha mente, não é só operar uma locomotiva, transportar vagão de minério, ser ferroviário é muito além disso, eu sempre falo, que por trás daqueles grãos de minérios tem muitas vidas né, envolvidas ali, tem os nosso colegas, as nossas famílias, tem a comunidade, a sociedade, tem as pessoas que estão envolvidas ali, então pra mim ser ferroviária é contribuir com a sustentabilidade, com o mundo, com o desenvolvimento, com a realização de sonhos, por que quando a gente transporta minério, ou tá envolvido na operação, é uma cadeia muito extensa, que a gente abrange, não só as pessoas que estão próximas da gente mas também pessoas que estão muito distantes, que aquele nosso trabalho ali, chega de alguma forma pra outras pessoas em benefícios e muitas vezes realizações de sonhos, de pessoas que a gente nem tem noção em outros lugares mais distantes, o nosso trabalho ali ele consegue atingir. Então sempre quando eu olho assim, operação ferroviária, como algo bem grandioso, muita responsabilidade, mas também de grande realização pessoal nesse sentido, porque não é algo que termina ali no meu trabalho quando eu venho pra casa, é algo que tem um ciclo e vai muito distante, e que atinge muitas pessoas, não só no meu ambiente mas também com a comunidade, várias pessoas vivem ou dependem por conta da operação, é um alimento, é um combustível, é um eletro, é tudo que chega nas pessoas e passou por aquele meu ciclo ali eu como operação ferroviária, e também no desenvolvimento do nosso país (C1).

O entrevistado F2 também corrobora com a mesma satisfação relatada por C1:

[...] Assim cara, saber que eu tô envolvido naquilo tudo, e que eu desempenho uma função tão importante diante daquilo ali é algo que, no meu caso assim, me traz uma alegria enorme, saber que eu sou responsável por aquilo, que através do meu trabalho eu consigo entregar aquele resultado bem ali, que eu tô envolvido diretamente, que se eu não tiver, não digo eu a pessoa, a minha função ali dentro, se ela não existisse, tudo aquilo ali não seria possível acontecer, por que o retrato da ferrovia é o maquinista, quando você fala de trem você lembra do maquinista, então saber que eu desempenho uma função tão importante dentro da empresa, pra mim é motivo de muita satisfação, eu me sinto muito bem, muito bem mesmo (F2).

Então, independente do contexto no qual fazem parte, todos os entrevistados, visualizam a dimensão macro do impacto das suas atividades, e reconhecem sua importância nessa cadeia de serviços, dessa forma, mesmo a profissão não sendo por vezes lembrada pela comunidade em geral, os maquinistas são cientes da sua contribuição. Tanto C1 quanto F2 evidenciam o sentido do trabalho, o qual trata-se do ato de trabalhar representado coletivamente, com a finalidade de ressignificar o sofrimento das imposições.

D1 também expõe o sentido do seu trabalho como maquinista:

[...] Bom, é um trabalho que eu buscava, eu tenho uma relação com a ferrovia que vem antes da própria empresa que eu trabalho, mas eu não sabia que existia um mundo tão grande assim, além daquele que eu olhava no dia a dia, na minha rotina de viajar para o interior, pra casa dos meus avós, ir pra São Luís né, então eu já tinha essa ligação, e quando eu comecei a trabalhar diretamente com o processo ferroviário, foi uma autorrealização, foi um descobrimento assim, de um novo mundo, e hoje é uma satisfação, é uma vontade de tá participando e engajado no processo da empresa, de fazer acontecer as coisas, pra mim representa muito isso, às vezes pra mim é algo, que nem parece ser um trabalho, mas é um propósito maior, digamos assim, de você tá ali, tá longe da sua família, porque ninguém quer, no final de tudo ficar longe, mas se faz necessário e você vai, não com aquele pesar, com aquela pena, você vai engajado numa obra muito maior que você, aí você vai, sabendo que vai voltar depois e vai se reencontrar (D1).

H2 admite as dificuldades inerentes a sua profissão, mas menciona que o sentimento de liberdade, ao viajar e conduzir o trem, além do contato com a natureza, são os seus principais motivos de satisfação:

[...] Pra mim, estar em contato com a natureza é muito satisfatório, e conduzir um trem é estar sempre em contato com a natureza, são paisagens, rios, são coisas que me deixam satisfeito. Estar em uma cidade, no outro dia em outra cidade, essa coisa de não ter rotina, é muito satisfatório, acho que paixão é muito difícil de explicar. Eu acho muito satisfatório a condução, independente de salário, mas a minha paixão é conduzir o trem, é muito satisfatório. Não é o melhor emprego do mundo, não é o que paga melhor, mas é algo apaixonante, não falando de salário e de exaustão, mas é algo apaixonante, o trem, a condução, é algo que me satisfaz (H2).

Esse aspecto da natureza é um ponto que comparece nas falas de outros maquinistas, independente da empresa, D1 se refere de uma forma poética: “[...] É muito legal também, porque você vai ver as noites virando o dia, e o dia virando noite, o sol se pondo, o sol nascendo, a cada imagem parece única, mesmo que você esteja ali constantemente”.

O prazer em exercer a profissão de maquinista está também atrelado as memórias infantis, pois muitos tem uma vinculação afetiva com as ferrovias, de viajarem de trem para a casa dos avós, de ficarem no quintal de casa esperando o sinal do trem despontar e correr para ver aquele, até então misterioso, meio de transporte. Além disso, para I2, ser maquinista, e sobretudo ferroviário, é carregar um legado familiar:

[...] É uma coisa que vem de berço, uma coisa que vem de família, é uma inspiração, porque vem da minha família, e até hoje eu carrego comigo, me traz recordações, do meu pai que já faleceu, do meu avô, e tudo que eles passavam pra mim, quando eu comecei na função, eu tinha assim, um orgulho da parte deles, meu pai me dava muita orientação, da forma que eles falavam, das cidades que eles passavam, e eu já passei tudo por elas, aquilo ali vem tudo na lembrança, locais onde meu pai morou ao longo

da ferrovia, que eu passo, isso aí tudo vem um filme, isso aí faz que eu sinta mais vontade se ser ferroviário (I2).

E por estarem tão envolvidos no trabalho ferroviário, muitos momentos com a família não são vivenciados, isso é algo que comparece quando questionados sobre as dificuldades inerentes a função, mas por outro lado, poder contribuir para o sustento e melhoria da qualidade de vida da família é algo que torna o trabalho valoroso, segundo A1.

Outro ponto abordado, é a convivência constante com desafios, pelo fato de a profissão do maquinista ser de extrema responsabilidade: o equipamento de trabalho tem um alto custo, é necessária atenção para não provocar acidentes, toda a logística de entrega do produto depende do sucesso desse profissional, entre outros fatores, geram no maquinista um senso de dever, e apreço por desafios:

[...] Ser ferroviário é um desafio diário, poxa, conduzir um trem desse com 330 vagões, com segurança é um desafio, e a pessoa que gosta de desafio né, é fantástico eu não morro de amores, mas eu nunca trabalhei revoltado, como desafio é imenso, gosto, é uma profissão que eu aconselho qualquer pessoa a exercer, não pelo lado financeiro, porque é muito mal remunerada, mas em termo de desafio... todo trem é um trem, é como se fosse conhecer uma pessoa diferente, você conhecia uma pessoa diferente toda viagem, é um desafio muito grande (E1).

A1 expõe a sua relação com o trabalho:

[...] Quando a gente fala da profissão os olhos da gente brilham, é algo como eu te falei também é apaixonante, quando você chega nessa profissão você não quer sair nunca mais, então se você mudar você acaba que fica... poxa, deveria não ter mudado, ali é meu lugar, ali é meu coração, é minha raiz, então, é apaixonante (A1).

B1 também evidencia essa paixão: “[...] Se eu fosse colocar assim os pontos negativos e os positivos, eu diria que os negativos, não chega a 2% pra mim, pra outras pessoas não sei, ser maquinista é apaixonante”.

E por fim, G2 menciona o quanto ser maquinista é central em sua vida:

[...] Ah pra mim significa muito, eu gosto muito do que eu faço, como eu comecei aqui muito novo, eu acho que já não sei fazer outra coisa, eu acho que se eu largar isso aqui hoje, eu não tenho noção do que eu iria fazer, ia ter que recomeçar do zero, então pra mim significa tudo, é amor, paixão, é tudo (G2).

Para Dejours (2022, p. 229), “[...] o trabalho é e sempre será um mediador insubstituível na luta pela realização de si”. Logo essa importante atividade humana, quando dispõe das

condições dadas pela organização do trabalho, promove a saúde e ressignifica o sofrimento, assim, para que o trabalho tenha sentido, a subjetividade e o saber fazer de quem trabalha precisa ser levado em consideração (Mendes, 2007).

Portanto, o trabalho dos maquinistas entrevistados ilustra que mesmo em contextos com alta sofisticação de instrumentos e condições físicas exemplares, pode ser um lugar de sofrimento (e até mesmo adoecimento) e em contextos aparentemente desfavoráveis, podem existir o prazer.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar a dinâmica de prazer e sofrimento no trabalho de maquinistas ferroviários de São Luís- Ma. Para alcançar esse fim, um caminho foi percorrido, inicialmente compreendendo os aspectos da organização do trabalho, as atividades desenvolvidas, além das estratégias utilizadas para enfrentamento das dificuldades inerentes a função.

A articulação conceitual e teórica da Psicodinâmica do Trabalho com a Psicossociologia do Trabalho foi de extrema relevância nesse estudo, uma vez que foi possível visualizar como as configurações do atual mundo do trabalho repercutem subjetivamente nessa categoria. Os princípios neoliberais são presentes nas duas empresas em que os entrevistados estão inseridos: a lógica do lucro exacerbado, da exploração, polivalência, autodeterminação, dentre outras mazelas inerentes ao capitalismo contemporâneo.

Estudar essa categoria profissional considerando a dinâmica do mundo do trabalho, prova o que muitos têm debatido sobre a penosidade do sistema e em como sua estrutura foi feita para explorar o homem nas mais diversas áreas da sua vida.

A partir das entrevistas e análises realizadas, foram identificadas como fontes de sofrimentos no trabalho dos maquinistas: extensa jornada de trabalho, os maquinistas são privados do convívio em família e datas importantes por se dedicarem exclusivamente para seu ofício, logo se abster da vida social é mencionado por alguns como importante requisito para permanecer na função; incerteza quanto ao futuro, principalmente nos profissionais que estão em contextos mais inovadores, uma vez que a tecnologia ameaça substituir o homem em alguns postos, e a função como existe hoje, pode deixar de existir a qualquer momento.

Outra fonte de sofrimento são as condições de trabalho de alguns entrevistados, que dispõe apenas do mínimo para que os trens continuem a circular; rigidez dos procedimentos; automatização e por fim, o isolamento no ambiente de trabalho.

Quantos aos elementos que geram prazer podem ser destacados: reconhecimento da importância da função para a viabilidade dos serviços; liberdade que a viagem proporciona, é como se na viagem todos as mazelas ficassem distantes, apesar de estarem logo ali, ao lado; o legado da função que está nas lembranças da infância e nas experiências familiares; a relação de irmandade desenvolvida com os demais colegas ferroviários e por fim os desafios da profissão, que poderiam ser impeditivos para a desistência, mas revelam o quanto trabalhar vai além de apertar um botão, mas sim exercitar a inteligência prática.

Diante dos dados coletados, nota-se que os maquinistas inseridos na empresa 1, mesmo apresentando condições objetivas mais favoráveis para o trabalho, são propensos ao adoecimento e vivem diante de riscos psicossociais.

Os motivos que sustentam a realidade mencionada estão atrelados a forma como o trabalho está organizado: as atividades precisam ser realizadas seguindo padrões rígidos (o que não favorece o uso da inteligência prática), o convívio com o coletivo é mais limitado (a operação é realizada unicamente pelo maquinista) como também a presença da lógica de excelência no cumprimento das tarefas (tudo precisa ser constantemente verificado e aperfeiçoado).

Por outro lado, os entrevistados da empresa 2 não possuem as condições ideais de trabalho, no entanto o ambiente de adversidades mobiliza os maquinistas para a utilização da inteligência prática, necessária devido aos imprevistos e reparos recorrentes, além de trabalharem na cabine com um auxiliar, por isso estão sempre em colaboração. Eles são críticos quanto a organização do trabalho, mas fazendo uso de estratégias de defesa, porém também estão suscetíveis aos riscos psicossociais e adoecimento, uma vez que a tendência do atual cenário é modernizar as práticas e exigir ainda mais do trabalhador.

Apesar das particularidades de cada organização do trabalho, todos os entrevistados trabalham diante de uma jornada extensa, com pouca margem para o convívio social e familiar; além da cobrança e pressão diante da produção, assim, as práticas organizacionais das empresas em que os maquinistas estão inseridos seguem os mesmos fundamentos, ou seja, pautados nos princípios neoliberais.

Diante desses dilemas apresentados, uma possível saída para transformar essa realidade é a mobilização coletiva. Os maquinistas são uma categoria fortalecida, e isso não é de hoje, historicamente é uma profissão de reivindicações por melhores condições de trabalho, como apontado ao longo desse estudo. Além do que, fazem parte de um grupo maior, dos ferroviários, que possuem um sindicato consolidado, o STEFEM, entretanto, os desdobramentos do mundo do trabalho enfraqueceram esses coletivos na garantia dos direitos.

Não se pode deixar de mencionar o quanto essa categoria é importante para a logística não apenas local, mas a nível nacional. O maquinista não é valorizado como deveria, diferente de épocas anteriores, os quais eram vistos com glamour e admiração, infelizmente hoje são profissionais invisíveis, mas que contribuem diariamente para a viabilização de bens e serviços na sociedade, de uma forma, ambientalmente mais benéfica, se levarmos em consideração o transporte rodoviário.

A condição atual de descaso dos ferroviários em geral, revela um Brasil negligente com sua infraestrutura ferroviária, que ao longo dos anos vive diante de promessas de revitalização, no entanto, pouco efetivas, logo investir no setor não beneficia apenas um grupo, mas toda uma rede direta e indiretamente.

Cabe ressaltar, que os maquinistas que participaram dessa pesquisa, e que vivem em condições de trabalho mais precárias objetivamente, são lotados em uma empresa que possui a maior parte das suas operações no Maranhão, logo, isso aponta também para a falta de investimentos estruturais do estado no setor ferroviário, que como exposto anteriormente, foi o último a receber uma ferrovia federal, e até hoje vive as mazelas desse atraso.

Dentre os limites da pesquisa, destacam-se a coleta de forma online, diante da rotina imprevisível dos maquinistas, que por vezes foi necessário remarcar uma ou duas vezes; as falhas na conexão, devido a condições de internet, o que exigiram da pesquisadora mobilizações para adequação a realidade.

Como contribuições futuras, a então pesquisa aponta para assuntos que atravessaram a o objetivo do estudo, mas que não puderam ser aprofundados, tais como o trabalho feminino no contexto ferroviário, as repercussões do trabalho na saúde, a lógica da excelência nas ferrovias e os impactos da tecnologia na subjetividade dos maquinistas.

Por fim, resalto que essa experiência com os maquinistas foi um privilégio, estar diante de tanta riqueza e tantas vivências me transformou enquanto pesquisadora e principalmente pessoa. Quando atuei como estagiária em 2019/2020 em uma empresa ferroviária, ficava admirada com a grandiosidade de tudo aquilo, e não conseguia entender a ligação dos ferroviários com o trem e a ferrovia, pois minha compreensão estava limitada apenas ao que conseguia visualizar; agora eu compreendo (pelos menos em parte), é muito mais que um trabalho, é paixão mesmo, e isso contagia quem se aproxima. Hoje, ao passar diante de um trecho ferroviário penso: “ a paixão deles faz tudo isso aqui acontecer”.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. Editora Brasiliense, 1ª edição eBook, 2017.

ALVES, Giovanni. A nova precariedade salarial: A ofensiva do capital no limiar da Quarta Revolução Industrial. IN: ALVES, Giovanni (org) et al. **Trabalho e Valor: O novo (e precário) mundo do trabalho no século XXI**. Marília- SP. Projeto Editorial Praxis, 2021.

ALVES, Giovanni. **A tragédia de Prometeu: A degradação da pessoa humana-que-trabalha na era do capitalismo manipulatório**. Canal 6, 2016, (Projeto Editorial Praxis).

ANGELO, Claudio Felisoni de. O problema dos transportes rodoviários e ferroviários de carga no Brasil. **Estudos Econômicos**, São Paulo, 17(1):89-104, jan./abr. 1987. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ee/article/view/157386>. Acesso em: 08 ago. 2022.

ANJOS, Felipe Burle dos. Organização do trabalho. IN: Vieira, Fernando de Oliveira et al. **Dicionário Crítico de Gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba, Juruá, 2013.

ANTF. **Associação Nacional dos Transportadores Ferroviários**. Disponível em: <https://www.antf.org.br/>. Acesso em: 28 ago. 2022.

ANTUNES, Ricardo. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (Alienação). **CADERNO CRH**, Salvador, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002. Disponível em: https://redib.org/Record/oai_articulo3679612-novas-formas-de-acumula%C3%A7%C3%A3o-de-capital-e-formas-contempor%C3%A2neas-do-estranhamento-aliena%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 27 ago. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a negação do trabalho**, São Paulo-SP, Boitempo, 2009, 2ªed.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 11 ed, Cortez, Campinas-SP, Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

BARRETO, Roberto Carlos Pessanha; RIBEIRO, Antonio José Marinho. Logística no Brasil: Uma análise do panorama dos modais rodoviários e ferroviários no cenário nacional demonstrando as vantagens e desvantagens das referidas modalidades. **Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo**, v. 5, n. 3, p. 145-176, mai-jun, 2020. Disponível em: <http://www.relise.eco.br/index.php/relise/article/view/355>. Acesso em: 28 jul. 2022.

BAUMGARTEN, Maíra; HOLZMANN, Lorena. Tecnologia. IN: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2.ed.rev.amp. Porto Alegre - RS, Zouk, 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Classificação brasileira de ocupações**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/index.htm>. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

- BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Violência e Banalização do sofrimento no trabalho. IN: MONTEIRO, Janine Kieling; VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia (org). **Trabalho e prazer: Teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba, Juruá, 2015, 264p.
- BUSS, Ricardo Niehues et al. Infraestrutura logística de transporte e armazenagem da soja no estado do Maranhão – Brasil. **Braz. J. of Develop.**, Curitiba, v. 5, n. 12, p. 31564-31580, dec. 2019. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Infraestrutura-log%C3%ADstica-de-transporte-e-da-soja-no-Buss-Mendanha/228ffd654f892d019c9f414240ab090d22dd7d38>. Acesso em: 20 ago. 2022.
- CAMPOS, C. J. G.; SAIDEL, M. G. B. . Amostragem em investigações qualitativas: conceitos e aplicações ao campo da saúde. **Revista Pesquisa Qualitativa**, [S. l.], v. 10, n. 25, p. 404–424, 2022. DOI: 10.33361/RPQ.2022.v.10.n.25.545. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/545>. Acesso em: 27 fev. 2023.
- CALISKEVSTZ, Viviane Regina. O Ferroviário como patrimônio cultural intangível. **Terr@Plural**, Ponta Grossa, v.5, n.1, p.121-136, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/tp/article/view/2725>. Acesso em: 27 out. 2022.
- CARRETEIRO, Teresa Cristina; BARROS, Vanessa Andrade de. Intervenção psicossociológica. In: Pedro F. Bendassolli; Lis Andrea P. Soboll (Orgs). **Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho**, 2014, São Paulo, Atlas.
- CASTILHO, Denis; ARRAIS, Tadeu Alencar. A ferrovia Norte-Sul e a economia regional do centro-norte do Brasil. **Soc. & Nat.**, Uberlândia, 29 (2): 209-228, mai/ago/2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sn/a/6vRz9Gny9RhdRHH79vHnMCs/>. Acesso em: 14 ago. 2022.
- CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2.ed.rev.amp. Porto Alegre -RS, Zouk, 2011.
- CNA - Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil. **Panorama do Agro**, 2020. Disponível em: <https://cnabrasil.org.br/cna/panorama-do-agro>. Acesso em: 12 set.2022.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE – CNT. **Pesquisa CNT de rodovias 2018: relatório gerencial**. Brasília: CNT, 2018. Disponível em: <<http://cms.pesquisarodovias.cnt.org.br//Relatorio%20Geral/Pesquisa%20CNT%20de%20Rodovias%202018%20-%20web%20-%20alta.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2022.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE – CNT. **Pesquisa CNT de rodovias 2018: Relatório gerencial**. Brasília: CNT, 2018. Disponível em: <<http://cms.pesquisarodovias.cnt.org.br//Relatorio%20Geral/Pesquisa%20CNT%20de%20Rodovias%202018%20-%20web%20-%20alta.pdf>>. Acesso em: 18 Ago. 2022.
- CORBAGE, Claudio de Oliveira. Logística Brasileira: um estudo teórico do modal ferroviário. **Monografia** (Graduação em Tecnologia em Gestão Pública) – João Pessoa: UFPB, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/1775>. Acesso em: 27 set. 2022.
- CRUZ, Vinicius dos Santos, SANTOS, Maria Joelma Sousa dos. A cultura da soja no Maranhão: Desafios e possibilidades para os produtores. **X Seminário de iniciação científica**

e **II Seminário da pós-graduação do IFNMG**, 2022, Anais eletrônicos, Montes Claros: IFNMG, 2022. Disponível em: <https://eventos.ifnmg.edu.br/sic2022/anais/trabalho/363>. Acesso em 13 set. 2022.

CSN- Companhia Siderúrgica Nacional. **FTL**, 2022. Disponível em: <https://www.csn.com.br/quem-somos/grupo-csn/ftl/>. Acesso em: 24 ago. 2022.

CUNHA, Karlene Cabral. **A têxtil e a estrada de ferro em Codó**: de ícone da modernidade a patrimônio cultural – Finais do século XIX e início do século XX/ Karlene Cabral Cunha (Monografia em História). Universidade Federal do Maranhão, Curso de Licenciatura em Ciências Humanas – Codó, 2016.

CMBEU. Comissão Mista Brasil- Estados Unidos para o desenvolvimento econômico. **Relatório Geral**. Rio de Janeiro, 1954.

DANTAS, André Augusto Nóbrega. FRAGA, Yuri Sotero Bomfim. Ferrovias no Brasil: Projetos futuros e em andamento. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 5, e25010514917, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/14917>. Acesso em: 09 set. 2022.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo II: Trabalho e emancipação**. São Paulo, Blucher, 2022, 248p.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**, 6^a ed., São Paulo, Cortez, 2015.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2001.

DEJOURS, Christophe. Trabalho e saúde mental: Da pesquisa á ação. IN: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabet; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana á análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo, Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabet. Itinerário teórico em Psicopatologia do Trabalho. IN: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabet; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana á análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo, Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabet; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana á análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo, Atlas, 1994.

EDMUNDSON, William. **A Gretoeste: A história da rede ferroviária Great Western of Brazil**. Belo Horizonte: Editora Ideia, 2016.

ELLER, Rogéria Arantes Gomes; SOUSA JUNIOR, Wilson Cabral; CURI, Marcos Lopes Caçado. (2011) Custos do transporte de carga no Brasil: rodoviário versus ferroviário. **Revista de Literatura dos Transportes**, vol. 5, n. 1, pp. 50-64. Disponível em: www.relit.org.br/r2011-077.htm. Acesso em: 07 jul. 2022.

ENRIQUEZ, Eugené. (2014). O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho? **Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho**, 17(spe1), 163-176. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/80645>. Acesso em 01 jul. 2022.

ETENE – **Escritório Técnico de Estudos Econômicos do Nordeste**. 2010. Disponível em: <http://www.bnb.gov.br/documents/88765/89729/iis_infraestrutura_transportes.pdf/40d70c80-b132-4b06-bf8f-0bfc9fce8874>. Acesso em: 08 jul. 2022.

FACAS, Emílio Peres. **PROART: Riscos Psicossociais relacionados ao trabalho**. Porto Alegre, RS. Editora Fi, 2021.

FACAS, Emílio Peres. Sociedade da Performance e a falácia da liberdade no discurso neoliberal. In: **Psicopolítica e psicopatologia do trabalho**. Fernanda Sousa-Duarte; Ana Magnólia Mendes; Emílio Peres Facas (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

FACAS, Emílio Peres *et al.*, Organização do trabalho e mediação do sofrimento de pilotos metroviários. **R. Laborativa**. v. 2, n. 2, p. 1-20, out./2013. Disponível: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 10 nov. 2022.

FACAS, Emílio Peres. Estratégias de Mediação do Sofrimento no Trabalho Automatizado: Estudo Exploratório com Pilotos de Trem de Metrô do Distrito Federal. **Dissertação de Mestrado**. Universidade de Brasília (UNB), Brasília, julho de 2009.

FACAS, Emílio Peres; MACHADO, Ana Claudia Almeida; MENDES, Ana Magnólia. A negação do saber operário no trabalho automatizante: Análise psicodinâmica do trabalho de pilotos de trem de metrô do Distrito Federal. **Revista AMAzônica**, 2012, Ano 5, Vol IX, número 2, pág. 44-68. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4047039>. Acesso em: 23 out. 2022.

FAGUNDES, Patrícia Martins. JOTZ, Claudia Beatriz. SEMINOTTI, Nedio. Reflexões sobre os atuais modelos de gestão na produção da (inter)subjetividade dos trabalhadores. **PSICO**, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, pp. 224-231, abr./jun. 2008. Disponível em: <https://doaj.org/article/8edbeb45ffc146c3aac3a1e090c4c15b>. Acesso em: 15 jul. 2022.

FAIRCLOUGH, N.; MELO, I. F. de. Análise Crítica do Discurso como método em pesquisa social científica. **Linha D'Água**, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 307-329, 2012. DOI: 10.11606/issn.2236-4242.v25i2p307-329. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/linhadagua/article/view/47728>. Acesso em: 12 jul. 2022.

FERREIRA, Dorgival Pereira. A importância da Logística de Transportes da CVRD para o Comércio Internacional no Estado do Maranhão. **Dissertação (Mestrado em Economia)**. Universidade Federal de Pernambuco, UFPE, 2004.

FERREIRA, João Batista; MACÊDO, Kátia Barbosa; MARTINS, Soraya Rodrigues. Real do trabalho, sublimação e subjetivação. IN: MONTEIRO, Janine Kieling; VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia (org). **Trabalho e prazer: Teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba, Juruá, 2015, 264p.

FERREIRA, Diego Vales Deslandes. A Experiência Ferroviária em Belo Horizonte: Fragmentos de Memórias de Trabalhadores da Rede Ferroviária Federal. v. 1 n. 1 (2009): **História em Curso** - Número 1. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/historiaemcurso/article/view/751>. Acesso em: 15 nov. 2022.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 35 (122): 229-248, 2010.

FRANZOI, Naira. Disciplinamento Fabril. IN: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2.ed.rev.amp. Porto Alegre -RS, Zouk, 2011.

FLICK, Uwe. Pesquisa qualitativa: por que e como fazê-la. In: **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FREITAS, Marina Mônica de. Indígenas e ferrovias na belle époque brasileira: A noroeste do Brasil, a ferrovia de Itajaí e a Vitória-Minas. ANPUH- Brasil – **30º Simpósio Nacional de História** – Recife, 2019. Disponível em: [https://www.snh2019.anpuh.org/resources/anais/8/1563988472_ARQUIVO_Indigenaseferroviassabellepoque\(MarinaMFreitas\).pdf](https://www.snh2019.anpuh.org/resources/anais/8/1563988472_ARQUIVO_Indigenaseferroviassabellepoque(MarinaMFreitas).pdf). Acesso em: 07 jul. 2022.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. Precarização das relações de trabalho e suas consequências. **LTr Editora** (site), 2022. Disponível em: https://lreditora.com.br/blogs/revista-ltr-2022/prefacio-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho-e-suas-consequencias?_pos=1&_sid=3f7aa933c&_ss=r. Acesso em: 12 jul. 2023.

GALEAZZI, Irene; HOLZMANN, Lorena. Precarização do trabalho. IN: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2.ed.rev.amp. Porto Alegre -RS, Zouk, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GONÇALVES, José Manoel Ferreira. **Mamoré: História das ferrovias do Brasil**. Curitiba, Sendas Edições, 2017.

GRESPLAN, Jorge. **Marx: Uma introdução**. 1ª ed, São Paulo, Boitempo, 2021, 104p.

GUIMARÃES, Jose Areias. **Breve história de um caminho de ferro**. Rede Ferroviária Federal S.A. Estrada Ferroviária Federal S.A. São Luís, 1963.

HABERT, Allen. Apresentação. IN: GONÇALVES, José Manoel Ferreira. **Madeira-Mamoré: História das ferrovias do Brasil**. Curitiba, Sendas Edições, 2017.

HOLZMANN, Lorena; PICCININI, Valmíria. IN: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2.ed.rev.amp. Porto Alegre -RS, Zouk, 2011.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Lavoura temporária 2014 Maranhão**. 2014. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=ma&tema=lavouratemporaria2014>>. Acesso em: 05 jul. 2022.

JOST, Rossana; FERNANDES, Bruna; SOBOLL, Lis Andrea. A subjetividade do trabalhador nos diferentes modelos de gestão. IN: SOBOLL, Lis Andrea; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Gestão De Pessoas: Armadilhas Da Organização Do Trabalho**. Atlas; 1ª edição (25 abril 2014), 48-65.

KOVÁCS, Illona. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. **SOCIOLOGIA, PROBLEMAS E PRÁTICAS**, n.º 52, 2006, pp. 41-65. Disponível em: <https://www.uc.pt/feuc/citcoimbra/Kovacs2006>. Acesso em: 13 jun. 2022.

KREIN, José Dari. Neoliberalismo e Trabalho. IN: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2.ed.rev.amp. Porto Alegre - RS, Zouk, 2011.

LANZA, João Felipe Rodrigues; SPENCIERE, Pedro Daniel. **Desafios e perspectivas do setor ferroviário brasileiro: Novos corredores e a proposta das shortlines**. São Paulo, Labrador, 2021, 176p.

LAPIS, Naira Lima. Acumulação Flexível. IN: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2.ed.rev.amp. Porto Alegre -RS, Zouk, 2011.

LARA, Silvia Hunold. Escravidão, cidadania e história do trabalho no Brasil. **Cultura e Trabalho**, v. 16 (1998): jan./jun. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/11185>. Acesso em: 10 jun. 2022.

LHUILIER, Dominique. O agir em psicossociologia do trabalho. **Psicol. rev.**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 295-311, jan. 2017. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682017000100018&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 12 ago. 2022.

LHUILIER, Dominique. Introdução à psicossociologia do trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 17, n. spe, p. 5-20, jun. 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172014000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 out. 2022.

LINHART, Danièle. Modernisation et précarisation de la vie au travail. **Papeles del CEIC**, marzo, 2009. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/26597371_Modernisation_et_prekarisation_de_la_vie_au_travail. Acesso em: 23 ago. 2023.

LIMA, Suzana Canez da Cruz. Reconhecimento no Trabalho. IN: IN: Vieira, Fernando de Oliveira et al., 2013. **Dicionário Crítico de Gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba, Juruá, 2013.

LOBIONDO-WOOD, G.; HABER, J. **Pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação crítica utilização**. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2001.

LOPES, Marcia Cavalcanti Raposo. Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7 n. 1, p. 91-113, mar./jun.2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/pyDYNCWkTwmBLVq9QsJW5b/>. Acesso em: 17 set. 2022.

MAIA, Andréia Casa Nova. Encontros e despedidas – trabalho e resistência ferroviária em Minas Gerais. **História**, São Paulo, n. 21, 2002, pp. 129-161.

MARTINS, Alessandro Leopoldino; BIASI, Marcelo; MAGNONI, Lourenço Júnior. A importância da Logística no Desenvolvimento de Sociedades e os benefícios possibilitados pela ferrovia como modal de transporte. **Trabalho de conclusão de curso** (Graduação Tecnologia em Logística) - Faculdade Prof. Antônio Seabra - Fatec de Lins – Lins-SP, 2014. Disponível em: <https://www.fateclins.edu.br/v4.0/trabalhoGraduacao/LNfDf5ISIHwBIiWkob4RNkxo6zwpK0l4ZC73uf.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto (2000). Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito**, Universidade De São Paulo, 95, 167-176. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>. Acesso em: 10 jul. 2022.

MARX, Karl. **O Capital** (Crítica da Economia Política) (1867). São Paulo: Editora Nova Cultural. Livro I, v. 1, 1996.

MATOS, Diogo David de; RIBEIRO, Marcelo Gomes. Trabalhadores dos transportes: Aceleradores de fluxos ou amortecedores de estoques? IN: RIBEIRO, Marcelo Gomes Ribeiro; ARAGÃO, Thêmis Amorim (orgs). **Transformações no mundo do trabalho: Análises de grupos ocupacionais no Brasil metropolitano e não metropolitano em quatro décadas**. 1. ed. - Rio de Janeiro: Letra Capital, 2020, 265-302.

MATTOS, Marcelo Badaró. **A classe trabalhadora: De Marx ao nosso tempo**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

MAZIOLI, Franco Collodetti (2020) *et al.* Planejamento da designação de maquinistas a trens de viagem de longa distância em ferrovias de transporte de carga. **TRANSPORTES**, 28 (4), 20–37. Disponível em: <https://www.revistatransportes.org.br/anpet/article/view/2027>. Acesso em: 07 nov. 2022.

MÉLO FILHO, Marconi Araní. Da regulação responsiva à regulação inteligente: uma análise crítica do desenho regulatório do setor de transporte ferroviário de cargas no Brasil. **Revista de Direito Setorial e Regulatório, Brasília**, v. 6, nº 1, p. 144-163, maio 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rdsr/article/view/31093>. Acesso em: 15 de ago. 2022.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Psicodinâmica do Trabalho. IN: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2.ed.rev.amp. Porto Alegre -RS, Zouk, 2011.

MENDES, Ana Magnólia; DUARTE, Fernanda Souza. Mobilização Subjetiva. IN: Vieira, Fernando de Oliveira et al., 2013. **Dicionário Crítico de Gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba, Juruá, 2013.

MENDES, Ana Magnólia; MULLER, Thiele da Costa. Prazer no Trabalho. IN: Vieira, Fernando de Oliveira et al., 2013. **Dicionário Crítico de Gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba, Juruá, 2013.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, Método, Pesquisas**. Casa do Psicólogo, São Paulo, 2007.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: Mendes, A. M.; Ferreira, M. C. e Borges, L. **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Finatec/Editora UnB, 2002.

MONASTIRSKY, Leonel Brizolla. Cidade e Ferrovia: A mitificação do Pátio Central da RFFSA em Ponta Grossa. **Dissertação (Mestrado)**, UFSC, Florianópolis, 1997.

MONTEIRO, Fernando *et al.* Fordismo e Toyotismo: Duas propostas de expropriação da classe trabalhadora. **Anais do 16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais**. Brasília – DF, 2019. Disponível em:

<https://broseguini.bonino.com.br/ojs/index.php/CBAS/article/download/67/58>. Acesso em: 11 set. 2022.

MONTEIRO, Claudia. Ferroviários em greve: relações de dominação e resistência na RVPSC. **Revista de História Regional** 12(1): 9-24, Verão, 2007. Disponível em: <https://www.revistas.uepg.br/index.php/rhr/article/view/328/0>. Acesso em: 10 set. 2022.

MONTEIRO, Janine Kieling; FREITAS, Lêda Gonçalves. Trabalho Precário e as vivências de prazer: Um olhar psicodinâmico. IN: MONTEIRO, Janine Kieling; VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia (org). **Trabalho e prazer: Teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba, Juruá, 2015, 264p.

MORAES, Rosângela Dutra de et al., A busca da subversão do sofrimento em prazer no trabalho: Pesquisas no tribunal de justiça do Amazonas. IN: MONTEIRO, Janine Kieling; VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia (org). **Trabalho e prazer: Teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba, Juruá, 2015, 264p.

MORAES, Rosangela Dutra de. Estratégias Defensivas. IN: Vieira, Fernando de Oliveira et al., 2013. **Dicionário Crítico de Gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba, Juruá, 2013.

MORGAN, Kate. We often see our jobs as a defining detail of who we are, yet too closely tying our identities to work can be dangerous. What can we do about it? **BBC Worklife**. London, 13th April 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20210409-why-we-define-ourselves-by-our-jobs>. Acesso em: 20 abr. 2022.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquiria. Dilema do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 14-20, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/SY4RYTzwXbVQ9YGrgjx8PSK/>. Acesso em: 26 out. 2022.

NEVES, Diogo Gualhardo. Ferrovia São Luís-Teresina: história e cultura. VI Colóquio Latino-Americano sobre recuperação e preservação do patrimônio industrial. v. 1, 2012, São Paulo. **Caderno de resumos**. São Paulo: Centro Universitário Belas Artes de São Paulo. Disponível em: <<http://portal.iphan.gov.br/portal/baixaFcdAnexo.do?id=2993>>. Acesso em: 05 set. 2022.

NUNES, Teresa Cristina de Oliveira. Gestão de pessoas em organizações em processo de transformação: a experiência da Rede Ferroviária Federal em liquidação. **Dissertação (Mestrado em Administração)** - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas - FGV, Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3424?show=full>. Acesso em: 01 jul. 2022.

NUNES, Ivanil. Douradense: a agonia de uma ferrovia 1930-1960. **Dissertação (Mestrado em Economia)**. Universidade Estadual Paulista (UNESP). Campus de Araraquara, 2002.

OLIVEIRA, Eliana Rodrigues. Aspectos da logística de transporte na cadeia produtiva de soja no estado do Maranhão: revisão bibliográfica. **Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação)** – Agronegócio, Faculdade Vale do Aço, Açailândia, 2021. Disponível em: <http://repositorio.favale.edu.br:8080/jspui/handle/123456789/94>. Acesso em: 01 set. 2022.

OLIVEIRA, Marcela Lobão. Você está acostumado a uma rotina e de repente aquilo é cortado: Repercussões da aposentadoria na subjetividade de professores. **Dissertação (Mestrado)**, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

OLIVEIRA, Paulo Antonio Barros. Trabalho Prescrito e Trabalho Real. IN: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2.ed.rev.amp. Porto Alegre -RS, Zouk, 2011.

ORGAZ, Cristina Jiménez. Porque América Latina não tem rede de trens como a da Europa. **BBC News Brasil**. 28 jul. 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-62328834>. Acesso em 17 ago. 2022.

PACHECO FILHO, Alan Kardec Gomes. Varando mundos: navegação no Vale do Rio Grajaú. **Tese (Doutorado em história)** – Universidade Federal Fluminense. Instituto de Ciências Humanas e Filosofia. Programa de pós-graduação em História. Niterói, Rio de Janeiro, 2011.

PEREIRA, Dorgival Ferreira. A importância da Logística de Transportes da CVRD para o Comércio Internacional no Estado do Maranhão. **Dissertação (Mestrado em Economia)** – Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4269>. Acesso em: 10 ago. 2022.

PEREIRA, Dorgival F. Dimensionamento de Tração Diesel-Elétrica para a Estrada de Ferro Carajás. 1995, 82 p. **Dissertação (Especialização em Engenharia de Transportes)** - Escola de Engenharia de São Carlos / USP. São Carlos, Brasil. 1985.

PETUBA, Rosângela Maria Silva. Elite Operária ou Trabalhadores em Luta? Experiências Ferroviárias na Cidade Ponta Grossa – PR (1950-1970). **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 4, n. 7, p. 85–99, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2012v4n7p85>. Acesso em: 26 out. 2022.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. **Revista Espaço Acadêmico**- n. 211- dezembro/2018- mensal- ANO XVIII. Disponível em: https://redib.org/Record/oai_articulo2832880-sentidos-atribu%C3%ADdos-ao-trabalho-na-sociedade-contempor%C3%A2nea-e-repercuss%C3%B5es-na-subjetividade-do-trabalhador. Acesso em: 07 ago. 2022.

RIBEIRO, Aldo Tavares. Ferrovia São Luís – Teresina e a cidade de Codó: História e memória a partir de 1895 a década de 1940. **Dissertação (Mestrado)** – Programa de Pós-Graduação em História (PPGHIST), Universidade Estadual do Maranhão, São Luís, 2021. Disponível em: <https://repositorio.uema.br/handle/123456789/1375>. Acesso em: 07 set. 2022.

RODRIGUES, Sávio José Dias. PALHANO, Jairo Eduardo; SOUSA, Jefferson Carlos Carvalho. Modernização do território e trabalho escravo contemporâneo no caminho da Estrada de Ferro Carajás. **Revista GeoNordeste**, São Cristóvão, Ano XXXI, n. 1, p. 111-130, jan./jun. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/geonordeste/article/view/10193>. Acesso em: 18 set. 2022.

SAFATLE, Vladimir. A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral. IN: SAFATLE, Vladimir; SILVA JUNIOR, Nelson da; DUNKER, Christian. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. 1.ed, Belo Horizonte, Autêntica, 2022.

SANSON, Cesar. Trabalho e subjetividade: da sociedade industrial à sociedade pós-industrial. **Tese de doutorado (Sociologia)**. Universidade Federal do Paraná, 2009.

SANTOS, Debora Brito dos *et al.* A INFRAESTRUTURA NO TRANSPORTE FERROVIÁRIO NO BRASIL. **South American Development Society Journal**, [S.l.], v. 4, n. 10, p. 38 - 51, mar. 2018. ISSN 2446-5763. Disponível em: <<https://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/134>>. Acesso em: 10 ago. 2022.

SETÚBAL, Talita de Fátima Conceição. Maranhão e os grandes projetos: Desdobramentos do desenvolvimento local no eixo da Estrada de Ferro Carajás. **Dissertação (Mestrado)** – Programa de Pós- Graduação em Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão, São Luís (MA), 2020. Disponível em: <https://tede2.ufma.br/jspui/handle/tede/3340>. Acesso em: 09 jun. 2022.

SELIGMANN-SILVA, Edith. A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. IN: ALVES, G. VIZZACCARO-AMARAL, A. L. MOTA, D. P (org.). **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha**. São Paulo: LTr, 2002.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Da psicopatologia á psicodinâmica do trabalho: Marcos de um percurso. IN: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabet; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana á análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo, Atlas, 1994.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, 13(Supl. 2):95-109, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/ym6BfDHuYK7ncn3nd9hSn9f/>. Acesso em: 29 out. 2022.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 23ª ed. Rio de Janeiro. Record, 2022.

SILVA, Bruno Lopes da et al. Crise petrolífera e o descaso ferroviário: Da dependência ao colapso. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**. v. 17 | n. 1 | Ano 2019. Disponível em: <http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/5063>. Acesso em 09 ago. 2022.

SILVA, Luana Lima da; MOREIRA, Nelson Henrique; PANTOJO, Patrícia Carbonari. A real situação do transporte de cargas no Brasil. 2018. **Trabalho de Graduação (Tecnologia em Gestão Portuária)** - Faculdade de Tecnologia em São Sebastião - SP, 2018. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/6501>. Acesso em: 11 set. 2022.

SILVEIRA, Márcio Rogério. **Estradas de ferro no Brasil: Das primeiras construções às parcerias público-privadas**. Rio de Janeiro: Interciência, 2007, 204 p.

SOARES FILHO, Glauber Fernando. Transportes de carga no Maranhão: estudo sobre uso e eficiência dos modais de transporte de carga. **Monografia (Graduação)** – Curso de Engenharia Civil, Universidade Estadual do Maranhão, 2019. Disponível em: <https://repositorio.uema.br/bitstream/123456789/998/1/GLAUBER%20FERNANDO%20SOARES%20FILHO.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2022.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral no trabalho. IN: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2.ed.rev.amp. Porto Alegre - RS, Zouk, 2011.

SOLDERA, Lucas Martins. Breve compêndio conceitual e metodológico da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicossociologia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2016, vol. 19, n. 2, p. 243-253.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1995.

TONELLI, M.J.; LACOMBE, B.M.B; CALDAS, M.P. Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo. In: BOOG, G; BOOG, M. (coord). **Manual de Gestão de Pessoas e equipes: estratégias e tendências**. 3º ed. São Paulo: Gente, v. I, 2002.

VALE. **Estrada de Ferro Carajás: trilhando os melhores caminhos**, 2022. Disponível em: <http://www.vale.com/brasil/PT/initiatives/innovation/carajas-railway/Paginas/default.aspx>. Acesso em: 18 ago. 2022.

VASCONCELOS, Ana Claudia Leal. Inteligência Prática. IN: Vieira, Fernando de Oliveira et al., 2013. **Dicionário Crítico de Gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba, Juruá, 2013.

VIEIRA, Fernando de Oliveira; HELOANI, Roberto. Discurso organizacional: Controle, sedução e violência. IN: MONTEIRO, Janine Kieling; VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia (org). **Trabalho e prazer: Teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba, Juruá, 2015, 264p.

VIEIRA, Fernando de Oliveira *et al.* Trabalho e formação para o trabalho: O lado oculto de práticas organizacionais socialmente aceitas como escravidão contemporânea. IN: MONTEIRO, Janine Kieling et al. **Trabalho que adocece: Resistências teóricas e práticas**. Porto Alegre, Editora Fi, 2019.

VIEIRA, Fernando de Oliveira. “Quem vê cara, não vê coração”: Aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam violência e sofrimento no trabalho. **Revista Economia & Gestão** – v. 14, n. 36, jul./set. 2014.

VIVEIROS, Jerônimo José de. **História do Comércio do Maranhão: 1896-1934**. São Luís: Associação Comercial do Maranhão, 1992.

WIKIPÉDIA. **Ferrovias Norte-Sul**. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Ferrovias_Norte-Sul. Acesso em: 17 set. 2022.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista

- 1 – Faça uma breve descrição das principais atividades realizadas no seu trabalho.
- 2 – Quais aspectos do seu trabalho proporcionam prazer / satisfação?
- 3 - Quais as principais dificuldades presentes no seu trabalho?
- 4 – Como você lida com essas dificuldades?
- 5 – O que mudou do início da sua carreira como maquinista até os dias de hoje?
- 6 – Qual a sua perspectiva de futuro quanto a profissão do maquinista?
- 7 – O que para você significa “ser ferroviário”?

Apêndice B – Dados Sociodemográficos

ENTREVISTADO	IDADE	GÊNERO	TEMPO DE TRABALHO	ESCOLARIDADE	ESTADO CIVIL	DEPENDENTES	REMUNERAÇÃO
A1	45	Masculino	25 anos	Pós-graduação (Administração com pós em Marketing)	União Estável	2 filhas	R\$ 6.000,00
B1	58	Masculino	36 anos	Tecnólogo (Eletrotécnica)	União Estável	2 filhas	R\$ 6.000,00
C1	40	Feminino	14 anos	Ensino Superior Em andamento (Administração) Curso Técnico – Eletrotécnica	Divorciada	2 filhos	R\$ 4.800,00
D1	38	Masculino	15 anos	Ensino Superior Completo (Letras)	Casado	1 filha	6.000,00
E1	59	Masculino	33 anos	Ensino Médio Completo	Casado	1 filho	5.700,00
F2	32	Masculino	4 anos	Ensino Médio Completo	Solteiro	2 filhas	R\$ 3.500,00
G2	33	Masculino	2 anos	Ensino Médio Completo	União Estável	2 filhas	R\$ 3.500,00
H2	37	Masculino	8 anos	Ensino Médio Completo	União Estável	2 filhas	R\$ 3.500,00 a R\$ 4.000,00
I1	56	Masculino	20 anos	Ensino Médio Completo	Casado	2 filhas	R\$ 3.000,00
J2	25	Masculino	3 anos	Ensino Superior Incompleto	Solteiro	0	3.000,00

Apêndice C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (a) Sr (a) está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa “PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE MAQUINISTAS FERROVIÁRIO DE SÃO LUÍS- MA”. Esta pesquisa está associada ao projeto de responsabilidade da pesquisadora Wirna Lima Gomes, do mestrado acadêmico em psicologia da Universidade Federal do Maranhão. Antes de decidir sua participação, é importante que entenda o motivo desta pesquisa estar sendo realizada, todos os procedimentos envolvidos, os possíveis benefícios, riscos e desconfortos que serão descritos e explicados abaixo.

A qualquer momento, antes, durante e depois da pesquisa, o (a) Sr (a) poderá solicitar maiores esclarecimentos ou recusar-se a participar. Em todos esses casos não haverá prejuízo ou penalização. A então pesquisa visa analisar a dinâmica de prazer e sofrimento no trabalho de maquinistas ferroviários de São Luís do Maranhão. Sua participação se dará por meio de uma entrevista, que será gravada, transcrita e depois analisada. A finalidade dessa entrevista é caracterizar as atividades profissionais diárias dos maquinistas e a dinâmica das relações de trabalho; identificar a dialética de prazer-sofrimento; e investigar as estratégias individuais e coletivas construídas para o enfrentamento do cotidiano do trabalho.

Avaliamos como possível risco decorrente da participação reações emocionais, uma vez que serão solicitadas informações pessoais sobre a sua experiência de trabalho. Para minimizar os efeitos desse possível risco, a pesquisadora, por ser psicóloga, realizará acolhimento e quando necessário, encaminhará o caso para atendimento em psicoterapia. Para qualquer outro esclarecimento, o (a), Sr (a) poderá entrar em contato com a pesquisadora no endereço: Rua 36, quadra 25, casa 32, Vinhais, pelo telefone (98) 99202-7287 ou com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Maranhão situado na Avenida dos Portugueses s/n, campus universitário do Bacanga, prédio do CEB Velho, bloco C, sala 07, São Luís-MA, telefone (98) 3272-8708.

São Luís - MA, _____ de _____ 2023.

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador Responsável